

Table des matières

Avant-propos	3
Remerciements	5
Avertissement au lecteur	10
Résumé	13
<i>Summary</i>	14
Table des matières	15
Table des illustrations	21
Introduction	22
Des motifs d’aller y voir	26
L’objectivité et la subjectivité	27
Le chercheur <i>Sujet</i> de la recherche	30
<i>Autru</i> proximal — le champ, l’équipe, la chaire et le directeur de thèse	33
<i>Autru</i> lointain : modélisation de l’interdisciplinarité	35
La recherche et le(s) terrain(s)	36
Le terrain, le chercheur et la théorie	42
Première partie Travailler et coopérer dans la recherche scientifique	54
1. Problématique	56
Introduction – plan du chapitre	56
1.1 Le travail des chercheurs	57
1.1.1 Beauté conformité du travail des chercheurs	57
1.1.1.1 Les pratiques des chercheurs dans la tradition de la sociologie des sciences de Merton	57
1.1.1.2 Les pratiques des chercheurs et la scientométrie	62
1.1.2 Beauté originalité du travail des chercheurs	63
1.1.3 Finalement, le conformisme entre connaissance et reconnaissance ?	68
1.1.4 Questionner les antagonismes, ré-ouvrir la boîte de Pandore	71
1.2 Ce travail de recherche	74
1.2.1 La thèse	74
1.2.2 Enjeux de la thèse	76
1.2.2.1 Des transformations en cours dans l’organisation formelle du secteur de la recherche	76
	15

1.2.2.2	Le <i>travailler</i> de la recherche : instrument de l'intelligibilité	83
1.2.2.3	La reconnaissance : enjeu pour la connaissance	85
1.2.2.4	La recherche, la science et l'expertise.....	86
1.2.3	Déroulé de notre argumentation	87
2.	L'enquête.....	90
	Introduction – plan du chapitre	90
2.1	Cadre d'analyse et interdisciplinarité.....	90
2.1.1	Epistémologie située et approche interdisciplinaire.....	90
2.1.2	La théorie psychodynamique du travail	94
2.1.2.1	Une théorie sociale nourrie du travail vivant	94
2.1.2.2	Une anthropologie de la double centralité du travail et de la sexualité.....	101
2.1.3	D'autres références importantes.....	106
2.1.3.1	La sociologie des sciences.....	106
2.1.3.2	La tradition épistémologique.....	107
2.1.3.3	La psychanalyse	107
2.2	Méthodologie	108
2.2.1	Accéder au réel ?	108
2.2.1.1	La modélisation, une pratique pour accéder au réel ?	108
2.2.1.2	L'idéal type <i>weberrien</i> , un méta-modèle !	111
2.2.1.3	Le métier de chercheur et les modèles d'activité de l'anthropologie des sciences.....	113
2.2.1.4	La clinique du travail : un corpus de connaissance sur le travail réel.....	117
2.2.2	Questions de méthode	119
2.2.2.1	Suivre le chercheur à la trace pour connaître son activité ?	119
2.2.2.2	Le chercheur : acteur ou <i>Sujet</i> ?	121
2.2.2.3	La méthode d'investigation : activité ou travail ?	125
2.2.3	Méthodologie de recherche et méthode de recherche-intervention.....	128
2.2.3.1	Du singulier au concept : la casuistique du cas unique	128
2.2.3.2	La méthode d'intervention en psychodynamique du travail pour construire le cas unique.....	133
2.2.3.3	Méthodologie, interdisciplinarité et écologie pour exploiter le cas unique ...	137
2.3	Terrain(s).....	141
2.3.1	La clinique du travail de la recherche scientifique.....	141

2.3.2 L'intervention : travail de la demande et quelques résultats.....	145
3. Gouverner ou reconnaître le <i>travailler</i> des chercheurs ?	148
Introduction – plan du chapitre	148
3.1 Emprise des dispositifs organisationnels.....	148
3.1.1 L'obsession des dispositifs d'évaluation.....	148
3.1.2 L'élucidation de l'obsession des dispositifs d'évaluation.....	152
3.2 Empreinte des dispositifs organisationnels et souffrance au travail	154
3.2.1 L'intensification du travail	156
3.2.2 Le déplacement du métier	159
3.2.3 La souffrance éthique	161
3.2.4 Le gouvernement de la reconnaissance	164
3.3 Entreprenariat et (sur) investissement hyper-capitaliste	165
3.3.1 Pertinence du modèle de l'anthropologie des sciences	165
3.3.2 Limite du modèle de l'anthropologie des sciences	167
Seconde partie Subjectiver et objectiver dans le travail de la recherche scientifique.....	171
4. Les défenses et le travail des chercheurs.....	173
Introduction – plan du chapitre	173
4.1 Des stratégies défensives à l'œuvre dans le travail de la recherche.....	174
4.1.1 Des défenses collectives individualistes	174
4.1.2 Des stratégies individuelles.....	177
4.2 Les défenses, la compétition et les règles	181
4.2.1 Les défenses collectives et la compétition	181
4.2.2 Les règles et la compétition.....	192
4.2.3 Les défenses individuelles et la compétition.....	196
4.3 L'objectivation, l'objectivisme et la division du travail	199
4.4 Le travail (subjectif) des objets	207
4.4.1 Les objets du travail du chercheur.....	208
4.4.2 Des objets particuliers : les objets internes	210
5. Le chercheur et ses objets.....	211
Introduction – plan du chapitre	211
5.1 Un objet important du chercheur : l'évaluation	211
5.1.1 L'évaluation du travail du paradoxe aux enjeux à partir de la clinique	211
5.1.2 L'évaluation-objectivation comme hypothèse clinique	218

5.2 L'objectivisme, défense professionnelle et manifestation du <i>travailler</i> scientifique...	219
5.2.1 Objectivation & subjectivation dans le <i>travailler</i> des scientifiques.....	219
5.2.2 Défense professionnelle et manifestation du <i>travailler</i> des scientifiques.....	223
5.2.3 Autres conséquences de l'hypothèse évaluation-objectivation et de l'objectivisme défensif.....	226
5.3 Objectivité, objectalité et subjectivité	227
5.3.1 Apports de la psychanalyse	227
5.3.2 Apports de l'anthropologie des sciences.....	232
5.3.3 Enjeux d'une rationalité sous-objective de l'empathie	236
5.4 Le corps réifié : effacement et résistance	237
6. Le chercheur et ses collectifs	244
Introduction – plan du chapitre	244
6.1 Le collectif de travail : une notion complexe.....	246
6.1.1 Apports des sciences du travail	246
6.1.1.1 Les collectifs de travail sont-ils des groupes de travail ?.....	246
6.1.1.2 Les collectifs de travail, fonction symbolique ou fonction déontique ?.....	253
6.1.1.3 Les collectifs de travail : sémiologie, corporéité ou langage ?	255
6.1.2 Apports de l'anthropologie des sciences : la théorie des <i>objets humains</i> et des <i>objets non-humains</i>	259
6.2 L'inhumanité des <i>objets</i> du collectif ?	264
6.2.1 Résultats classiques en sciences sociales	264
6.2.2 Le collectif et le social	267
6.2.3 Le collectif et l'humain	275
6.2.4 Le collectif et l'inhumain (ses <i>objets</i>).....	280
7. Le chercheur et son organisation du travail	283
Introduction – plan du chapitre	283
7.1 De l'organisation réelle à l'organisation formelle.....	284
7.1.1 Une organisation inexistante ou une organisation opaque ?.....	284
7.1.2 L'organisation réelle du travail et l'organisation formelle du travail.	287
7.1.3 L'organisation du travail de la recherche et l'évaluation	289
7.2 La reconnaissance : une technologie de gouvernement ?	292
7.2.1 Reconnaissance et évaluation.....	292
7.2.2 Reconnaissance et connaissances.....	298

7.3 Le collectif de travail, les alliés, la méga-machine et le Léviathan	304
7.3.1 Construction commune du Léviathan	304
7.3.2 Nature du Léviathan	308
7.3.3 Usage du Léviathan	309
7.3.4 Critique du Léviathan	314
7.4 Technologie et corporéité de l'organisation du travail : l'ensemble technique	318
8. Conformation ou santé ?	324
Introduction – plan du chapitre	324
8.1 Conformation et créativité	326
8.1.1 Travail créatif et créativité prescrite	326
8.1.2 Au fond c'est quoi le travail de la recherche pour vous ?	328
8.1.3 Conformation, créativité et affranchissement	331
8.1.4 Le <i>sous-marin</i> , un instrument de travail pour en finir avec l'innocence !	333
8.2 Santé et émancipation	337
8.2.1 La santé au travail, organisation versus créativité	337
8.2.2 En-deçà du <i>sous-marin</i> : la défense	339
8.2.3 Au-delà du stratège et du <i>Léviathan</i>	343
Conclusions & Discussions	350
Rappels : la thèse, les enjeux (santé, politique, épistémologie) & méthodologie	352
Conclusions Générales de la thèse	354
Conclusions sur le métier et la santé : déplacement du métier & gouvernement de la reconnaissance	357
Conclusions sur le travail et l'émancipation : subversion, travail de recherche, conformisme & domination	362
Discussions. Vers une psychologie de la société artificielle	366
Bibliographie	372
Publications de l'auteur	373
Références bibliographiques	374
Annexes	389
Annexe 1. La recherche-intervention en psychodynamique du travail	390
Annexe 2. Les entretiens de recherche & l'enquête ethnographique	394
Annexe 3. BE Royaume-Uni 103 de l'Ambassade de France au Royaume-Uni	398
Résumé	400



Table des illustrations

Illustration 1. De gauche à droite les triangles de : l'aliénation mentale, l'aliénation sociale et la reconnaissance (Dejours, 2008/1980)	29
Illustration 2. Evolution du salaire et du ratio salaire / SMIC d'un maître de conférences en début de carrière de 1984 à 2014. Source Snesup FSU.	79
Illustration 3. Comparaison entre salaire académique moyen et PIB mensuel par habitant (Rumbley, Pacheco et Altbach, 2012).....	81
Illustration 4. Comparaison des rémunérations en début de carrière, « moyennes » et « hautes » des professions académiques en 2005-2006 (Rumbley, Pacheco et Altbach, 2012).....	82
Illustration 5. <i>Climategate</i> : extrait du Bulletin électronique Royaume-Uni 103 de l'Ambassade de France (Annexe 3).	95
Illustration 6. <i>Climategate</i> : extrait du Bulletin électronique Royaume-Uni 103 de l'Ambassade de France (Annexe 3).	96
Illustration 7. De gauche à droite : le triangle de l'identité de Sigaut et le triangle de la reconnaissance de la psychodynamique du travail (Dejours, 2008/1980).	98
Illustration 8. La rose des vents de la recherche (Callon, Larédo et Mustar, 1996) : le schéma du modèle du chercheur de l'anthropologie des sciences (Latour, 2001).....	116
Illustration 9. L'intervention et le dispositif de recherche-action en psychodynamique du travail.....	134
Illustration 10. La méthodologie interdisciplinaire de recherche.....	140
Illustration 11. Critères AERES pour être chercheur publiant en 2014. Source AERES.	188
Illustration 12. Le modèle traditionnel de la recherche « par contexte » et le modèle de l'anthropologie des sciences « par réseaux hétérogènes » (Latour, 2001).....	189

Introduction

« Il faut se concentrer sur les déplacements, suivre le chercheur à la trace en mobilisant les ressources de la psychologie, de l'anthropologie cognitive et de la microsociologie des laboratoires : « le chercheur doit se déplacer, reproduire, capter des images, recueillir et conserver des inscriptions, trouver des emplacements qui permettent au monde de s'étaler à la vue ; il doit améliorer le rendu des traits, silhouetter les graphismes pour que ceux-ci puissent se combiner plus aisément ; il doit conspirer avec les formes qui ressemblent déjà à un texte ou à un schéma. Si on veut comprendre comment il pense il ne faudra pas se concentrer sur la tête (qu'il a dit-on fort grosse) et sur ses idées, mais les suivre dans ses déplacements, regarder ses mains et ses yeux ».

(Bruno Latour, 1985, p. 27)

Le choix de commencer un second travail de thèse ne va pas de soi, notamment après avoir obtenu un emploi de chercheur dans un service de recherche et développement d'une entreprise industrielle et validé un cursus académique complet : classes préparatoires scientifiques, école d'ingénieur, thèse de doctorat en sciences. A l'origine de mon questionnement, s'est imposée la sensation d'un écart dans la perception des situations avec la plupart de mes collègues. Leurs opinions venaient souvent contredire les enseignements que j'avais pu tirer de mes succès comme de mes échecs. Là où je pensais trouver une ouverture dans les discussions, je me voyais confronté à des arguments d'autorité. Les raisonnements qualitatifs étaient disqualifiés, comme tout ce qui pouvait être considéré comme littéraire. Cela était une façon d'éliminer toute controverse, car le débat ne pouvait être structuré qu'autour d'éléments quantifiés, concernant des grandeurs mesurables. Ces chiffres étaient rarement discutés, ils n'avaient pas pour vocation de s'insérer dans un contexte. Ils avaient une valeur de vérité, presque transcendante. La méthodologie utilisée pour obtenir ces données chiffrées était en outre rarement mise en discussion, son domaine de validité n'était jamais interrogé, le respect des règles et protocoles nécessaires pour répondre de la justesse de la méthodologie n'était pas non plus source d'inquiétude. Seul comptait le fait de pouvoir se raccrocher à une méthode quantitative permettant de s'exonérer de toute discussion. Quant aux considérations d'ordre organisationnel, sans parler de la prise en compte des spécificités de toute personne humaine, elles étaient complètement ignorées. Les éléments de psychologie ne faisaient pas partie des discussions scientifiques même lorsque, comme c'est souvent le cas, les éléments dits scientifiques peuvent ne pas être les plus difficiles à résoudre pour la réalisation du projet.

Je me suis alors orienté vers des lectures en sociologie des organisations, ayant traité en particulier à la constitution des zones de pouvoir au sein des organisations et aux stratégies des acteurs pour s'en assurer le contrôle. Pour le responsable d'un projet scientifique, ces aspects sont cruciaux, ils déterminent un ensemble de contraintes qui pèsent sur le travail des chercheurs engagés dans le projet. Ces nouveaux outils d'intelligibilité m'ont permis de mieux cerner les situations de travail, indépendamment des événements manifestes qui pouvaient survenir. En dépit de la richesse de ces apports, mon questionnement n'était pas complètement satisfait : ma propre expérience m'incitait à considérer que les comportements individuels n'étaient pas réductibles à des effets de contraintes de nature sociologique ou systémique. Il me semblait que l'arrivée ou le départ d'une personne dans un collectif de travail pouvait coïncider avec une reconfiguration de la situation de travail. J'étais amené à

penser que le travail n'était pas simplement une arène sociale ou même psychologique. Les dynamiques psychiques y étaient largement présentes. Elles apparaissaient dans des échanges disproportionnés et des inimitiés que les divergences d'intérêts et les enjeux du travail, tant matériels que symboliques, ne parvenaient pas, me semble-t-il, à expliquer complètement. Sauf à admettre qu'ils chauffaient au rouge l'âme de ceux qui travaillent. Je me suis donc lancé dans des études de psychologie, pour « voir ».

A l'issue de la première année de licence, j'ai mesuré le bonheur de sillonner de nouveaux champs de connaissance. Après avoir sollicité ma hiérarchie pour construire un projet de reconversion, j'ai été invité à rencontrer un certain nombre de collègues, le réseau des sciences humaines et sociales de mon employeur. De ces rencontres, j'ai retenu deux conseils. Le premier, entreprendre une véritable formation de base : j'ai choisi de terminer ma licence de psychologie et de poursuivre en master. Le second était de solliciter l'avis de spécialistes de l'observation du travail, dont le Professeur Dejours qui m'a proposé d'effectuer un doctorat en psychodynamique du travail. Ce cadre théorique permet de penser à la fois le social et le psychique avec les enjeux du travail : source des richesses permettant l'émancipation et objet de la domination pour la possession de ces richesses. La thématique choisie, le travail de la recherche scientifique, nourrit ma réflexion sur mon parcours.

La thèse est une épreuve de vérité qui demande beaucoup de sacrifices personnels et professionnels : du temps, de la libido, du travail, de l'argent..., des ressources volées à ma famille. En ce qui me concerne, certains de ces sacrifices ont pu être atténués : je bénéficie d'un bon emploi qui me permet de profiter de dispositifs de financement de la formation permanente pendant deux ans, de ne pas mettre en difficulté ma famille. Mais même dans ces conditions relativement confortables, il n'est pas si courant que cela de voir quelqu'un se lancer dans une telle aventure. Bien évidemment, la reconnaissance du monde scientifique ne me laisse pas indifférent. Mais aujourd'hui, après avoir traversé divers contextes institutionnels, après avoir embrassé différentes thématiques et piloté des projets de recherche suffisamment visibles, j'ai eu l'occasion de recevoir à plusieurs reprises des signes de reconnaissance, à la fois sur le versant de l'utilité de mes travaux et sur celui de la conformité aux règles de métier, puis de l'originalité. Certains de ces travaux étaient considérés comme très difficiles à mener ; ils l'ont été, mais ils ont souvent abouti et les résultats ont pu être repris et développés par d'autres... Ce retour, parfois sous forme matérielle, d'autres fois sous forme symbolique, m'a permis de prendre progressivement conscience de l'identité de

chercheur que je me suis construite. Mais je sais, aujourd'hui, que j'ai toujours été un chercheur : je me représente assez clairement mon enfance et ses grands épisodes de « recherche ». C'est pourquoi, ayant travaillé en tant qu'ingénieur de recherche au CNRS¹ dont j'ai démissionné, peut-être en partie à cause de dissonances identitaires liées au statut, je pense aujourd'hui être « à l'aise avec moi-même » et la question de la revanche ne me mobilise pas au-delà d'un « supplément » utile. Quel sens donner à ce travail de recherche, qui plus est à propos du travail de la recherche scientifique ? Mon identité de chercheur est constituée, quelles que soient au fond mes professions futures. Alors, pourquoi s'investir dans une thèse quand on est déjà docteur en sciences de l'ingénieur ?

Des motifs d'aller y voir...

Cette recherche est tout d'abord un moyen au service d'un parcours. Après avoir entrepris des études d'ingénieur, puis effectué des recherches en calcul scientifique, j'ai ressenti le besoin de changer d'environnement de travail. Finalement, je me suis rendu compte que les systèmes d'information que je considérais alors me renvoyaient à un système d'information bien plus vaste et de nature bien différente : l'intelligence collective de ceux qui travaillent ensemble, parfois les uns contre les autres, pour faire œuvre commune. Ce travail financé pour partie, dans le cadre de la formation permanente, par l'AGECIF IEG², est un moyen pour continuer d'arpenter cette intelligence collective et, peut-être, changer de métier. Ce moyen est un véritable travail au sens commun du terme, car il est un moyen de subsistance. C'est aussi un travail source de souffrance, car l'exercice est périlleux. Mais au-delà du péril, cette étude est recherche de plaisir. Le plaisir ressenti lors de mes années de formation en psychologie à l'université Paris 8, dans les rangées de la bibliothèque universitaire. Ma journée de travail terminée, j'y croisais de nombreux chercheurs en sciences de l'esprit, à moins que ce ne soit d'abord des sciences du corps ? C'est également la réactualisation du plaisir de mes années de recherche en calcul scientifique passées à l'ONERA³. Ce travail est aussi une réponse pour trouver une place spécifique à mon parcours de vie, puisque la recherche y était inscrite très tôt.

¹ Centre National de la Recherche Scientifique.

² Association de GEstion paritaire du Congé Individuel de Formation des Industries Electriques et Gazières en 2009.

³ Office National des Etudes et Recherches Aérospatiales au début des années 1990.

Il est certain qu'un travail de recherche sur le travail de la recherche ne peut manquer d'aborder au moins deux dimensions, à savoir la recherche en tant que métier et la recherche en tant qu'*ethos*. Il n'est pas du tout certain que tous les chercheurs professionnels aient un *ethos* de chercheur et réciproquement. La recherche, en tant que métier, renvoie aux règles de métier ainsi qu'à l'activité et à sa prescription : objectiver des connaissances nouvelles. La recherche en tant qu'*ethos* renvoie au rapport au monde singulier de chacun d'entre nous. Elle débouche sur notre subjectivité. Nous pourrions aussi parler respectivement de dynamique collective et de dynamique individuelle. Ces dynamiques s'opposent-elles ? Dans quelles proportions ? Y-a-t-il recouvrement entre ces deux dynamiques ? Le point de rencontre des dynamiques individuelles et collectives est lié à la question de l'autonomie et de l'émancipation. Tout d'abord, l'autonomie économique, car il ne faut pas mépriser les conditions nécessaires de réalisation de l'idéal au profit de l'idéal réalisé (Bourdieu, 1976, p. 104). Mais la question de l'autonomie économique doit être dépassée ; car, bien que nécessaire, elle n'est pas suffisante au sens où le libre arbitre pose aussi la question de l'autonomie morale. Cette dernière n'est pas une donnée, je défends l'hypothèse qu'elle se construit selon un processus d'hominisation, avec pour horizon, une émancipation du *Sujet*⁴ possible, en dépit des déterminismes biologiques, familiaux et sociaux.

L'objectivité et la subjectivité

Cette tension entre subjectivité et objectivité est aussi au cœur d'une difficulté inhérente aux sciences humaines et sociales, du fait de leur position que Foucault (1966, p.355-398) caractérise comme « *hypo-épistémologique* » : la confusion entre objet et champ les place en situation de redoublement vis-à-vis des sciences où l'homme est donné comme objet et vis-à-vis d'elles-mêmes (1966, p. 365-366). Il devient alors difficile de proposer une approche et des méthodes suffisamment « standardisées » si le champ varie avec l'objet. En psychologie, une difficulté supplémentaire apparaît : le *Sujet* ! Je discuterai tout d'abord de la tension « objectivité – subjectivité » dans la perspective de la psychodynamique du travail. Cette question, cruciale, est au centre de la théorie, de la pratique et du sujet de cette recherche. La théorie s'appuie sur une théorie du *Sujet*, issue de la psychanalyse et une théorie du corps issue des travaux de Maine de Biran, d'Henry et de la tradition psychosomatique. La pratique

⁴ Par la suite, le terme «*Sujet*» sera écrit avec une majuscule quand il désignera la personne et la théorie sous-jacente à la conception de la personne.

s'appuie sur la connaissance par corps qui est une composante essentielle de tout travail intellectuel (Dejours, 2003, p. 23) et « *en psychodynamique du travail, le réel est d'abord appréhendé comme ce qui génère la souffrance, ensuite comme résistance opposée par le monde au Sujet, grâce à quoi celui-ci se sent exister* » (Molinier, 2006, p. 76). Mais quel que soit le statut de l'objectivité et de la subjectivité dans cette recherche, la question de la subjectivité apparaît incontournable et le chercheur doit s'en expliquer. En effet, cette recherche est celle d'un chercheur qui écrit une thèse sur les chercheurs. Il sera lui-même évalué par des chercheurs, au premier rang desquels se tiendra son directeur de recherche, sous le regard du collectif de recherche dans lequel il s'inscrit. C'est pourquoi je propose une modélisation du chercheur-*Sujet* qui tienne compte de certains éléments biographiques, de spécificités propres au champ de la psychologie, par exemple les différents niveaux de réflexivité à mobiliser et du réel de l'objet de recherche. Il en ressort que le chercheur-*Sujet* est aussi un chercheur-*Autrui*, situé dans un champ disciplinaire, lui-même situé dans le champ scientifique. Je me risquerai donc à discuter de sa position dans le champ jusqu'à défendre l'idée de pouvoir bénéficier de résultats et concepts en provenance d'autres champs théoriques.

Revenons pour cela sur le triangle de l'identité formalisé par Sigaut (2004), qui permet de définir la subjectivité, au-delà de la singularité du *Sujet* et de l'intersubjectivité entre deux personnes singulières ou au sein d'un groupe de personnes singulières. Cet auteur formalise (cf. Illustration 1) la conception selon laquelle le *Sujet*, le réel de l'objet et *Autrui* ne sauraient exister séparément. J'ajouterai qu'il me semble discutable que le *Sujet* soit en rapport avec le réel dans sa totalité : il s'agit plutôt de fragments de réel, accessibles par le travail et sa subjectivité, lui permettant d'éviter l'aliénation mentale (le *Sujet* est coupé du réel et d'*Autrui*), sociale (le *Sujet* est coupé d'*Autrui*) et culturelle (le *Sujet* est coupé du réel).

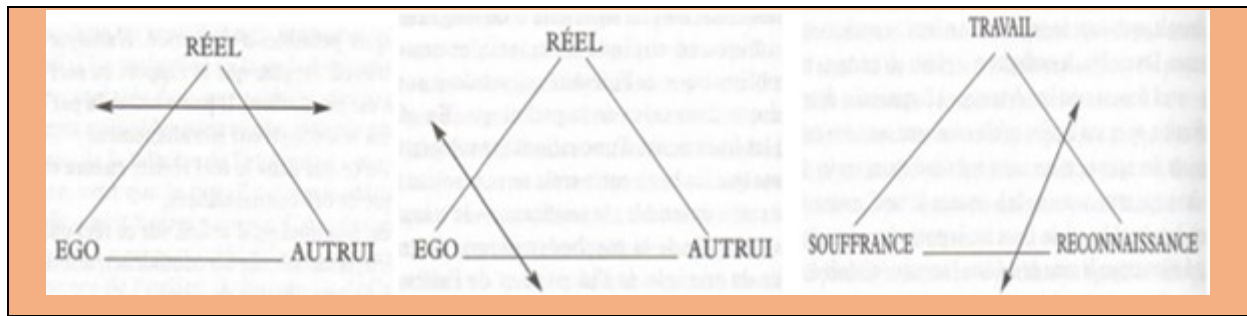


Illustration 1. De gauche à droite les triangles de : l'aliénation mentale, l'aliénation sociale et la reconnaissance (Dejours, 2008/1980)

Je note que dans cette perspective, définir un objet sans référence ni au *Sujet* qui le définit ni à *Autrui* qui le co-élabore, ni au (fragment de) réel qui le révèle, n'aurait aucun sens. Il devient intelligible qu'une démarche qui se voudrait uniquement objective en niant l'existence du chercheur, d'*Autrui* et du réel, serait condamnée à ne donner qu'une connaissance approximative. En effet, elle n'étudierait pas l'objet visé, mais bien un objet différent, un objet irréel, abstrait de son contexte. Une connaissance objective est envisageable, à condition d'en évaluer le domaine de validité en tenant compte explicitement de la subjectivité du système « *Moi-Autrui* » en relation avec le réel. Ce domaine de validité dépend, dans notre cas, de l'écart entre l'objet réel et l'objet vu par le chercheur- *Sujet* et *Autrui*. A ce point de la réflexion, je dois revenir sur la limite de mon approche. Le modèle du triangle de Sigaut permet de penser l'incomplétude d'une approche objective. Il a aussi pour intérêt de dépasser une conception naïve de la subjectivité basée sur l'intersubjectivité. Il permet d'introduire la notion de limite concernant le domaine de validité de la méthode de recherche. Par ailleurs, l'intérêt de ce modèle est de permettre de penser le multiple, c'est-à-dire un au-delà de la relation duelle. Le *Sujet* est connecté à *Autrui*, qui est lui-même un *Sujet* pluriel constitué et connecté à d'autres *Sujets*, d'autres *Autrui*. Le triangle ouvre la perspective du réseau infini multidimensionnel : les mondes de la subjectivité. Mais il reste bien évidemment difficile d'affirmer connaître le réel des relations entre le chercheur *Sujet*, l'objet de recherche et *Autrui*, tout au plus en avons-nous conscience et une connaissance limitée. L'instanciation de ce triangle à laquelle je procède en avançant une description du *Sujet*, de l'objet, des méthodes de révélation du réel, et d'*Autrui*, est elle-même arbitraire et artificielle. C'est un acte conventionnel, mais cette convention mobilise un modèle anthropologique de l'homme au

travail et rencontre des théories comme la théorie de l'intersubjectivité (secondaire) en psychologie du développement, des observations et de la clinique.

Le chercheur *Sujet* de la recherche

Dans la confrontation aux autres chercheurs, je suis amené à développer une réflexion sur ma pratique de chercheur qui cherche sur les chercheurs qui cherchent... A travers les expériences qui me sont relatées, j'accède bien sûr au vécu de mes interlocuteurs, mais également à mon propre vécu. J'entrevois leurs souffrances comme j'entrevois mes souffrances. Je suis confronté aux pièges dans lesquels je suis tombé, je dois faire face à mes vieux démons endormis dont je ne soupçonnais pas l'existence. Ce sont d'abord, au fond de moi-même, les premières anticipations professionnelles à l'adolescence. Ce sont ensuite les études dans l'enseignement supérieur, l'expérience des classes préparatoires aux grandes écoles. Par bien des aspects, ces années de formation n'ont rien à voir avec le métier de chercheur et les qualités nécessaires à son exercice, mises à part la persévérance et la résilience face à l'échec... C'est ensuite la thèse, épreuve individuelle, mais aussi collective. Un chercheur me confia que certains de nos échanges lui rappelaient sa souffrance qu'il avait ressentie pendant sa thèse. Au fur et à mesure de nos entretiens et rencontres, j'ai vivement éprouvé ce que j'ai ressenti comme de l'agressivité dans ses paroles et ses expressions : soudain, la conversation s'arrêtait et mon interlocuteur passait à autre chose. Lui qui semblait si enthousiaste au début a différé nos rendez-vous de telle sorte que nous nous sommes perdus de vue. Il est possible que mon interlocuteur ait été irrité, mais il me semble que l'essentiel est ailleurs. Cet ailleurs, c'est la communauté de ressentis douloureux qui peuvent habiter les chercheurs, en particulier au moment de leur thèse. Au cours de mon premier travail de thèse, il y a maintenant une quinzaine d'années, c'est la même difficulté que j'ai pu ressentir, du fait des conditions matérielles et de l'abandon dans lequel j'ai pu me trouver comme conséquence de mon choix d'un sujet-carrefour entre plusieurs disciplines. A l'époque mes défenses m'ont permis d'aller au bout, sans conscience de ces difficultés, mais dans quel état ou à quel prix ? Les souffrances des chercheurs précaires ont bien été observées par Poumir (1998). Mais, il n'y a pas que les précaires qui souffrent ! Viry (2006, p. 294-326) a mis en évidence, chez les enseignants-chercheurs statutaires en sciences sociales, l'envie et le besoin insatiable de reconnaissance.

Aujourd'hui, ma situation est plus simple. Tout d'abord je suis prévenu ; ensuite je n'attends pas après ma recherche pour gagner ma vie. Mais si je suis maintenant prévenu, le souvenir de cette souffrance est inscrit en moi, il ne demande qu'à être réactualisé. Enfin, il y a aussi les souvenirs de mon parcours de recherche, quand j'ai décidé de partir d'une institution bien connue pour rejoindre un site de recherche et développement industriel. C'est un peu un chemin en sens inverse que j'entreprends aujourd'hui, en m'offrant cette parenthèse de recherche. Les expériences vécues de la recherche que je sollicite entrent en résonance avec mes propres expériences vécues : je suis nécessairement l'un de mes terrains. Ces expériences de chercheur sont variées et recouvrent plusieurs champs scientifiques, tout comme ma propre expérience, marquée par la mobilité thématique et institutionnelle. Je reprends ici à mon compte une des ruses méthodologiques des interactionnistes (Le Breton, 2012/2004, p. 173) lorsque le self du sociologue devient un outil pour explorer les processus sociaux dans le cas de l'observation participante. Comme la connaissance ne peut être atteinte uniquement par l'introspection ou la présomption, car elle est liée à l'activité pratique des chercheurs que j'étudie, le chercheur que je suis tire bénéfice dans l'analyse de sa position ambiguë, à la fois dedans et dehors, en étant lui-même une part active du processus qu'il étudie. Par ailleurs, dans le détail de mes expériences, je me suis souvent senti à l'aise dans des sujets aux frontières des disciplines officielles. Ce travail de recherche « hors-piste » permet de se mesurer souvent à des questions nouvelles, dont les réponses ne sont pas connues d'emblée, tout en se confrontant aux décalages de vocabulaire. Cette position permet d'observer comment les mêmes mots peuvent recouvrir des réalités parfois différentes. Elle n'est pas aisée à tenir, car elle suscite des incompréhensions. Trop littéraire d'un côté, trop scientifique de l'autre ! Ainsi, le choix d'une approche clinique se justifie par la nécessité de créer les conditions de la surprise en provenance du terrain pour y trouver des questions (Dejours, 2009 a), mais au prix de l'incompréhension. A l'inverse, l'argumentaire scientifique qui tend à objectiver les propositions et à bâtir un échafaudage sur des faits vérifiés semble, pour d'autres, une tentative de reconstruction d'un monde enfin maîtrisé mais finalement assez artificiel.

La recherche n'est pas qu'une activité solitaire, le chercheur s'inscrit dans des collectifs et ces collectifs sont connectés à d'autres collectifs. C'est pourquoi je fais le choix de distinguer un *Autrui* proximal et un *Autrui* lointain, sans prendre la peine de préciser ici ce que j'entends par ces deux notions. La distance restera dans cette introduction une notion qualitative et floue. Un appel confraternel au bon sens. Si pour l'interactionnisme, à la suite de Mead, la conduite

de l'homme ne peut se comprendre qu'en comprenant sa relation au monde en termes de symbole, c'est-à-dire en terme de sens (Le Breton, 2012/2004, p. 32-39), il est important d'introduire aussi cette dimension pour le chercheur à l'origine de cette recherche. Si le sens de cette recherche n'est pas une nature inhérente à cette recherche, une essence, mais une traduction des interprétations du chercheur, le produit de son activité de pensée, alors Le Breton rappelle qu'il est important pour le chercheur de se penser lui-même dans son rapport au monde pour comprendre la situation dans laquelle il est engagé. Si cette recherche est une action, elle est alors dans cette perspective une élaboration symbolique qui naît de la confrontation du chercheur avec, notamment, les autres chercheurs. Ces autres chercheurs sont d'abord ceux qui constitueront ses terrains d'investigation, mais aussi ceux avec lesquels il partage une trame sociale, sans oublier également ceux dont il lira les textes qu'il mettra au travail de sa recherche. Dans ses interactions, le chercheur que je suis est amené à assimiler des codes sociaux nouveaux et de nouvelles formes d'intelligence pour constituer peu à peu ce que Le Breton nomme un « autrui généralisé » (*ibid.*) qui est alors la production et la condition de la réflexivité nécessaire pour agir et comprendre le tissu relationnel dans lequel j'exerce. C'est en étant capable de me placer aux divers points de vue des différents membres des collectifs auxquels je participe que je pourrai m'éprouver moi-même au cours de cette recherche. Ce processus est d'autant plus pertinent ici, que cette recherche s'effectue alors que je suis moi-même en transition professionnelle, c'est-à-dire dans une situation où je change de champ disciplinaire, des sciences de l'ingénieur aux sciences humaines et sociales, et de communauté de recherche, c'est-à-dire de collectifs de travail. Ce « soi *meadien* » dont j'essaie ici de rendre compte introduit la réciprocité des perspectives et le décentrement (Le Breton, *ibid.*). Il est de nature cognitive et s'élabore au fur et à mesure de l'expérience et de l'éducation (Le Breton, *ibid.*). Le fait d'être socialisé dans plusieurs collectifs favorise la marge de manœuvre intellectuelle et donne une base élargie à la créativité personnelle. Au sein d'un « soi » d'inspiration *meadienne*, il faut alors discerner la dialectique entre le « moi » qui incarnerait cet autrui généralisé et le « je » qui incarnerait la singularité de l'individu. Le Breton rappelle que la perspective de Mead ne considère pas que la psychologie sociale puisse pénétrer la subjectivité (2012/2004, p. 38), bien que Mead en reconnaisse l'intérêt et comme Weber insiste sur le sens. Nous pouvons au moins considérer ici, comme l'indique Le Breton en s'inspirant de Joas, une « intersubjectivité pratique » utile ici pour mieux comprendre l'investigation de la recherche et du chercheur que je suis en tant que composante de mes terrains de recherche. Mais cet éclairage étayé sur des notions de l'interactionnisme

symbolique documente en partie notre approche par la subjectivité et les objets, articulée à *Autrui*, que la psychodynamique du travail développe à partir du triangle formalisé par Sigaut (2004).

Autrui proximal — le champ, l'équipe, la chaire et le directeur de thèse

En ce qui me concerne, je m'inscris dans un courant de pensée, la psychodynamique du travail, au sein d'une discipline, la psychologie. Cette discipline, s'intéressant aux questions sociales, discute avec la sociologie et les sciences politiques. La psychodynamique du travail est fondée sur une anthropologie du *Sujet* qui doit beaucoup à la clinique psychanalytique, de Freud à Laplanche. Il n'est pas étonnant dès lors que la psychodynamique du travail dialogue activement avec l'école de Frankfort, école qui s'est intéressée à la question sociale et à la psychanalyse. La psychodynamique du travail a cherché à ancrer sa théorie du *Sujet* dans une théorie du corps, ce qui l'a amenée à considérer les apports de la psychosomatique, la psychologie de Maine de Biran et la philosophie phénoménologique d'Henry, dans une perspective aristotélicienne. En tant que science du travail, elle s'inscrit notamment dans la rencontre entre l'ergonomie de langue française (Wisner, 1996) et la psychopathologie du travail (Veil, 2012).

En outre, ce travail s'effectue au sein d'une équipe qui, distribuée géographiquement, se réunit néanmoins régulièrement pour des séminaires centrés sur des interventions, des textes théoriques et des présentations cliniques. Certains membres sont dépositaires d'une histoire qui fait partie de l'histoire de la psychodynamique du travail, de ses débats houleux, de ses passions sûrement orageuses, de ses contradictions. La psychodynamique du travail, elle-même, s'inscrit dans l'histoire de la psychologie du travail et, en particulier notamment, de la Chaire de Psychologie du Travail du CNAM⁵ (Le Bianic, 2004), quel qu'ait pu être son nom au cours du temps. Bien que récente pièce rapportée, je suis assez prévenu de la dimension inconsciente qui agit sur les lieux et les institutions, des conflits oubliés de tous, mais encore bien palpitants pour ceux qui savent voir et entendre. J'ai toujours été fasciné par la survivance des anciens fantômes dans les lieux que j'ai traversés.

⁵ Conservatoire National des Arts et Métiers

Au CNAM, l'histoire de la Chaire de psychologie du travail est une histoire tourmentée, Le Bianic rapporte les différents mouvements, retournements, hésitations de l'histoire des différentes chaires des sciences de l'homme au travail, qui ont abouti à la nomination de Christophe Dejours sur un projet scientifique original. Cette histoire plonge ses racines dans l'émergence du taylorisme comme science de l'organisation rationnelle du travail et du projet ambigu de la psychologie du travail – et ses différentes expressions, telles qu'hygiénisme industriel, organisation technique du travail humain, physiologie du travail...- d'appliquer à l'homme au travail les méthodes scientifiques du laboratoire (Le Bianic, 2004, p. 208). Pour Le Bianic, les sciences de l'homme au travail sont nées au début du XX^e siècle de la question de la fatigue ouvrière et du surmenage professionnel. Le projet de Dejours, en rupture avec la psychologie du travail développée depuis au CNAM, plus proche de la psychologie clinique, est un retour de balancier en direction du projet politique initial. Il s'inspire des apports de la psychopathologie du travail (Le Guillant, 2006), dont il retourne la proposition en étudiant les conditions permettant à l'homme au travail de tenir à la fois son identité et sa santé (Dejours, 2008/1980) plutôt que les répercussions pathologiques du conditionnement social et de l'aliénation au travail (Billiard, 1996), mais aussi de l'ergonomie de langue française pratiquée par Wisner dont le projet initial, inspiré des recherches en « *Human Engineering* » aux USA, est d'adapter la machine à l'homme (Wisner, 1996, p. 94-95). Ce renversement est à l'origine du programme de recherche de la psychodynamique du travail proposé par Christophe Dejours qui devint Professeur Titulaire de la Chaire de Psychologie du Travail du CNAM, avant de prendre en 2005 la responsabilité de la Chaire « Psychanalyse, Santé, Travail ».

Il y a lieu de convenir que la nature même du sujet de recherche pose aussi la question de la relation entre le doctorant et son directeur de recherche. C'est encore une façon de lui rendre hommage : la psychodynamique du travail ne fait pas l'économie des rivalités et des conflits qui peuvent naître du fait du travail. Ces conflits-là peuvent également apparaître au sein d'une équipe de recherche, fût-elle en psychologie du travail, comme dans tout milieu de travail... Comme tous les chercheurs, le directeur de recherche est intéressé nécessairement par un travail qui traite du travail de la recherche, un travail qui parle de son travail.

Autrui lointain : modélisation de l'interdisciplinarité...

Il me semble important dans le cadre d'une thèse en psychodynamique du travail sur le travail des chercheurs, de situer cette recherche par rapport à son environnement proche et lointain. Cette posture répond également à la volonté de me situer en tant que chercheur, à travers mon champ de connaissance de référence, par rapport à d'autres chercheurs. Ces chercheurs se situent eux-mêmes dans d'autres champs de connaissance, étudiant un objet de recherche similaire. On est bien là dans une situation pouvant être décrite par le modèle du triangle de Sigaut. Cet *Autrui* lointain recouvre, et déborde de ce que d'aucuns nomment l'interdisciplinarité dans les recherches. Les autres champs, les autres chercheurs, les autres recherches, sont bien en position d'altérité vis-à-vis d'un chercheur *Sujet* mobilisé par un objet similaire. Les discussions interdisciplinaires pourront alors enrichir ou affaiblir le pouvoir heuristique d'une hypothèse intermédiaire dans ma recherche, ou d'une interprétation relative au matériau recueilli dans les enquêtes. Un autre mode de sollicitation des résultats de recherche, dans des champs de connaissances différents, consistera à faire retour sur les théories et voir en quoi les observations empiriques les mettent en défaut. Et dans ce cas, proposer des rectifications possibles, pour tenir compte de nouvelles observations en clinique du travail et en étendre le pouvoir heuristique. Ce mode opératoire permet, dans cette démarche d'investigation d'une question de recherche, de considérer les matériaux construits par d'autres — observations cliniques, résultats expérimentaux...- sous réserve d'un effort pour en évaluer l'écologie, relativement à la question de recherche, pour pouvoir les rapatrier au sein d'un argumentaire.

Bien que le cadre épistémologique considéré soit celui de la psychodynamique du travail, il ne sera pas surprenant alors que la méthode d'investigation clinique utilisée permette de mobiliser des dispositifs issus, entres-autres, d'autres courants de la clinique du travail, d'autant plus que l'interdisciplinarité est au cœur de la recherche en psychodynamique du travail. J'ai déjà rappelé que Veil (2012), dans la tradition de la psychopathologie du travail, comme Wisner (1996), dans la tradition de l'ergonomie de langue française, ont reconnu le renversement théorique introduit par Dejours. Ce renversement à l'origine de la psychodynamique du travail consiste à tourner le dos aux recherches sur les pathologies et les tableaux cliniques en vue d'établir une nosographie au profit de l'élucidation des énigmes du travail ordinaire. Dans cette introduction, j'ai mobilisé un modèle anthropologique, une théorie en psychologie, pour situer le chercheur *Sujet* de la recherche et *Autrui(s)*. Il me reste

à accéder (partiellement) au réel de l'objet. Pour cela, il faut en passer par la médiation du travail. La première étape consiste à trouver ce que l'on nomme improprement un terrain d'investigation pour pouvoir élaborer un objet qui y soit accessible.

La recherche et le(s) terrain(s)

Les méthodes de type clinique ne sont pas toujours aisées à déployer, car elles se heurtent à de nombreuses difficultés. La première difficulté est de pouvoir entrer en relation avec des personnes qui seraient volontaires pour consacrer une partie de leur temps à satisfaire la demande d'un chercheur. Il est plus facile de recruter des volontaires pour des entretiens individuels que pour des investigations en collectifs de travail. En ce qui concerne les enquêtes par entretien, encore faut-il distinguer les entretiens exploratoires uniques, dont une petite partie a pu prendre la forme d'un entretien collectif⁶, et les parcours d'entretiens semi-directifs proposés basés notamment sur des techniques de récit de vie (Chanlat, 2005). Les personnes interviewées lors des entretiens uniques⁷ et les personnes interviewées via un parcours d'entretiens⁸ sont désignées par un nom de guerre ayant appartenu à des scientifiques ayant laissé leurs noms dans l'histoire des sciences.

Il me semble que les personnes qui ont accepté les entretiens exploratoires uniques étaient en général motivées par un intérêt à court terme utilitariste. Cet intérêt, qui peut être d'abord narcissique, pouvait aussi être d'ordre informationnel, recueillir des informations sur la psychopathologie du travail comme pour les syndicalistes (CGT⁹ ; CFDT¹⁰ ; FSU-SNCS¹¹), éventuellement me rencontrer pour voir ce que je savais (DRH¹² d'une grande entreprise, CFDT), où me faire passer un message afin d'orienter mes recherches (Meyerson, professeur d'université ; DRH d'une grande entreprise). Edison¹³ a, me semble-t-il, imaginé, à cette occasion, de pouvoir accéder à une meilleure compréhension du fonctionnement de la

⁶ Trois entretiens exploratoires ont eu lieu avec deux (pour deux d'entre eux) ou quatre personnes. Ce sont des entretiens de recherche classiques, menés avec une écoute de clinique du travail, mais qui diffèrent techniquement des investigations cliniques en collectif de travail effectuées dans les interventions en psychodynamique du travail.

⁷ Cf. Annexe 3

⁸ Cf. Annexe 3

⁹ Confédération Générale du Travail

¹⁰ Confédération Française Démocratique du Travail

¹¹ Fédération Syndicale Unitaire – Syndicat National des Chercheurs Scientifiques

¹² Direction des Ressources Humaines

¹³ Doctorant en sciences humaines et sociales

recherche afin de caler une stratégie pour être embauché en tant que maître de conférences ! Ces entretiens exploratoires, obtenus par différents canaux, me sont ainsi apparus au fil du temps comme intéressants. Mais ils ne pouvaient déboucher sur autre chose qu'un entretien unique pour satisfaire les objectifs de mes interlocuteurs.

Mon réseau personnel m'a permis de rentrer en contact avec une « ancienne du CNAM » qui a relayé ma proposition au sein d'un institut de recherche : j'ai ainsi pu recruter deux des quatre chercheurs (Monod¹⁴ et Pasteur¹⁵) de ma première vague d'enquête par entretien. Une troisième personne a été rencontrée par l'intermédiaire d'un réseau social sur Internet (Fermi¹⁶), enfin le quatrième chercheur (Baddeley¹⁷) m'a été présenté par des connaissances de connaissances. J'ai observé que pour s'engager ensuite dans un parcours d'entretiens, la motivation est de nature différente. Cette motivation différente est présente d'emblée. Ces personnes n'ont en général pas d'hésitation à s'engager et ont déjà arrêté leur choix avant l'entretien exploratoire, pour peu qu'il se passe relativement bien. Leurs motivations ne me semblent pas découler d'un intérêt stratégique à court terme qui serait satisfait lors de l'entretien unique. Il découle plutôt d'une démarche personnelle déjà engagée de questionnement de leurs parcours. Monod et Pasteur, en sciences du vivant, sont des chercheurs confirmés, arrivés à des stades différents dans leurs carrières respectives. Ils souhaitent faire un point – comme Monod jeune chercheur sur le point de défendre son HDR — et s'interrogeant sur l'évolution des conditions d'exercice de la recherche – comme Pasteur chercheur confirmé en difficulté face à de nouvelles pratiques de recherche. Ma proposition est une opportunité qui rentre alors, non plus dans un schéma stratégique à court terme, mais dans une recherche de réflexivité sur sa propre carrière et son évolution.

Fermi est un jeune doctorant déjà engagé dans la rédaction du « nouveau chapitre de la thèse », le dispositif proposé par *Intelli'agence ABG*, anciennement *l'association Bernard Grégory*¹⁸. Le parcours d'entretien me semble pour lui devoir compléter ce dispositif à un moment où Fermi commence à envisager l'après-thèse. Son attitude est, de mon point de vue, à l'opposé de l'attitude d'Edison. Bien que sensiblement au même stade que Fermi, Edison semble obsédé par la fin de la thèse.

¹⁴ Chercheur (rang B) en sciences du vivant

¹⁵ Chercheur confirmé (rang A) en sciences du vivant

¹⁶ Doctorant en sciences physiques

¹⁷ Personnel d'appui à la recherche

¹⁸ L'association Bernard Grégory était une association française destinée à préparer et aider à l'insertion en entreprise des jeunes docteurs. Elle a été fondée en 1980 et nommée en l'honneur du physicien Bernard Grégory.

Edison m'a octroyé un entretien unique où les questions de travail ont été minorées par rapport aux aspects stratégiques et à leurs conséquences sur la vie des collectifs de maître de conférences et de doctorants. Son univers semble totalement émietté, atomisé, comme si Edison était seul au monde. Edison n'attend pas d'aide de sa direction de thèse qui semble pourtant très accessible. Son ressenti semble même aller à l'encontre de ce qu'il dit à propos de cette confiance pourtant positive « *ne t'inquiète pas : un post doc, on en a un pour toi* ». Edison admet que les réunions de travail avec sa direction de thèse sont productives, mais cela reste une goutte d'eau face à toutes les autres questions qu'Edison pense devoir affronter.

A l'inverse, le monde de Fermi semble extrêmement protecteur. En effet bien que Fermi apparaisse parfaitement autonome, il n'est jamais seul ! Les discussions avec son directeur de thèse et avec l'équipe sont fréquentes et informelles. Son travail s'inscrit au sein d'une collaboration internationale et les résultats y sont discutés collectivement. Son autonomie semble avoir été acquise progressivement et le tutorat, même si Fermi ne s'est pas beaucoup étendu là-dessus, a probablement été très efficace. Les anciens ont un rôle positif et sont acceptés en tant que tels. Lors de sa première présentation en tant que chercheur, un ancien du laboratoire, assez avare en compliments, lui aurait confié « *mouaiiiiiii, c'est pas mal !* ». Une appréciation dont Fermi semble assez fier.

En même temps, autant Edison est préoccupé par la thèse, autant Fermi n'est jamais surpris outre mesure. Tout se passe comme si c'était bien un film déjà connu qui se déroulera devant ses yeux. Il travaille régulièrement. Il a pris la liberté de s'investir dans des tâches périphériques de sa recherche qui lui tenaient à cœur. Il oublie de préciser que ces tâches, la médiation scientifique et la participation¹⁹ au conseil de laboratoire sont valorisables pour un dossier de maître de conférences. La fin de la thèse ne pose aucun problème. Il est dans les temps ! Son taux de publication est suffisant dans sa discipline. Les postes de chercheurs ? Pour Fermi, il y en a assez, mais « *la difficulté, ce n'est pas d'être bon, c'est le sacrifice personnel que vous êtes prêts à assumer avant de pouvoir construire une vie privée... combien d'années de post doc ? Quelles contraintes du point de vue de la mobilité géographique ?* » Fermi s'est fixé une limite au-delà de laquelle il devra avoir un plan B. Il sait déjà, c'est un des bénéfices de ces entretiens, mais aussi surtout du nouveau chapitre de la thèse²⁰, que l'enseignement et la médiation scientifique lui procurent plus de plaisir que la

¹⁹ Fermi est le représentant des doctorants au conseil de son laboratoire d'accueil.

²⁰ Le nouveau chapitre de la thèse est un accompagnement avec un mentor proposé par *Intelli'agence ABG* pour aider le doctorant à se projeter dans un futur professionnel en dehors de la recherche publique.

recherche. Fermi se projette plutôt dans un emploi de maître de conférences que de chercheur à temps plein. Dans son cas, la présence du collectif est très importante jusque dans son style de discours, son apparente maîtrise, sa linéarité, l'impression d'harmonie réglée qui tranche avec le désordre angoissé d'Edison. Edison exprime des rancœurs face aux maîtres de conférences — qui « *s'amuse de ses difficultés* », qui « *laissent les thésards se débrouiller, car c'est leur tour d'en chier* » — et aux professeurs qui instrumentalisent les maîtres de conférences : un monde de sadisme sans fin.

Baddeley est en reconversion : personnel d'appui à la recherche, sa structure de recherche d'appartenance est en déliquescence. Il monte en compétence tranquillement. Pour concrétiser pleinement son projet, pour passer de la puissance à l'être, il doit choisir et décider. Pour cela, la formation ne suffit pas, l'effort même régulier ne suffit pas, ni même l'intelligence au sens classique du terme. Pour cela, il faut « de la pugnacité ». C'est ce que lui ont appris certains des étudiants qu'il a accompagnés. Et cette pugnacité, ou plutôt le défaut de pugnacité le renvoient « à sa problématique personnelle », son ambivalence. Voilà peut-être au fond ce qu'est venu chercher Baddeley dans nos entretiens. A l'issue de cette première série d'entretiens, j'ai recruté cinq autres chercheurs (Bernouilli, Hubbert, Yersin, Turing et Joliot-Curie) pour procéder à une nouvelle enquête par entretien, cela me permet nourrir la clinique et la réflexion par une activité routinière indépendante des enquêtes en collectif, en particulier, et de l'avancée des recherches, en général. Bernouilli est un chercheur de rang A sénior qui souhaite me faire connaître et reconnaître sa trajectoire pour le moins atypique. Il a réussi à gravir les échelons de son institution de recherche tout en s'en servant comme l'une de ses bases d'un réseau international lui permettant de développer son expertise et sa recherche en dehors de son institution. A l'opposé Hubbert a choisi de lâcher sur la carrière mais de poursuivre son activité dans les sous-sols, au propre comme au figuré, de l'institution de recherche qui l'emploi. Ils portent tous les deux un regard critique sur la recherche publique. Yersin est un technicien d'une institution de recherche semi-privée et prestigieuse confronté durant sa carrière aux enjeux économiques de la recherche. Hubbert et Yersin souhaitent me semble-t-il contribuer à un regard critique tout en revenant sur leurs parcours. Turing est un jeune ingénieur qui se reconverti en commençant un doctorat qui lui ouvrira, espère-t-il, les portes de l'université. Ses préoccupations rejoignent celles de Fermi. Joliot-Curie est une chercheuse de rang A en difficulté dans un laboratoire qu'elle ressent hostile vis-à-vis d'elle et dont elle souhaite partir. Elle semble chercher une écoute, la possibilité de témoigner, des

clés pour comprendre et un travail réflexif. Je considère souvent ces entretiens²¹ comme des études de cas, voire des processus pseudo-expérimentaux ponctuels, qui me permettent de m'interroger en me déportant de mes autres pratiques d'investigation en clinique du travail.

La piste des DRH de grandes entreprises n'a pas débouché sur des opportunités d'enquête. En général les demandes spontanées ne rencontrent aucune réponse. La probabilité de réponse semble augmenter avec la présence d'un élément qui personnalise la prise de contact. Le seul entretien que j'ai pu obtenir semblait émaner d'une entreprise souhaitant récupérer un savoir sur les bonnes pratiques, mais également soigner son image de marque.

Les responsables de laboratoire public peuvent avoir des attitudes très variées par rapport à des questions qui les mettent en porte à faux. Ils sont partie prenante d'une compétition féroce pour l'obtention de financements divers et variés. Le premier qui avoue des difficultés dans son laboratoire aura du mal à justifier dans un même mouvement ses prétentions à l'excellence qui contribue à une posture dont Poumir (1998) a proposé de caractériser le pouvoir défensif. Certains de ces directeurs semblent même avoir de grandes difficultés à aborder ces questions sereinement, tant elles semblent délicates. D'autres directeurs arrivent à assumer un intérêt et sont disposés à en parler. Ils le font par téléphone quand leur emploi du temps n'est pas trop chargé. Est-ce une défense ? La prise de contact peut s'arrêter à cet entretien téléphonique, tant la méthodologie à mettre en œuvre leur semble peu compatible avec le rythme et les exigences de la recherche !!! Pour d'autres enfin, la question de la souffrance des chercheurs est une vraie question qui justifie de se rencontrer. Leurs motivations peuvent être variées : soit ils sont concernés, car la question a une actualité importante et il y a un avantage stratégique à ne pas négliger de s'informer, soit ils sont en charge d'une situation fortement dégradée et ils sentent bien que l'approche proposée pourrait être utile.

Lorsque de telles dispositions existent, le projet d'enquête doit être présenté en conseil de laboratoire. C'est l'occasion de rédiger une présentation courte pour présenter la psychodynamique du travail et le principe de la méthodologie en vue d'organiser un séminaire de présentation. A ce niveau-là, deux échecs ont été enregistrés : malgré le soutien de la direction, le projet n'a pas franchi l'étape du conseil de laboratoire. Les raisons invoquées, quand il y a eu retour, concernent tout d'abord la méthodologie, qui est critiquée par les biais

²¹ Peut-être aurai-je la force un jour de rédiger des portraits de chercheurs à partir de ces entretiens si l'occasion se présente.

qu'elle présente et son absence de représentativité. Ensuite, c'est la référence à la psychanalyse et l'usage de certains mots (ou maux ?), comme souffrance, qui font peur. Le style littéraire est aussi un handicap pour communiquer une théorie et une méthodologie qui, dans ce milieu, doivent satisfaire à un certain nombre de critères du point de vue de l'objectivité. Enfin, la crainte de voir des histoires de famille — les conflits, les placards, les violences physiques — sortir des limites de la famille est probablement la raison principale. Pour ma part, je rajouterai, mais cela fait partie de la thèse que je défendrai plus loin, que la forme du discours adoptée par les scientifiques est en soi une protection contre cette subjectivité qui peut réceptionner la souffrance. L'enquête proposée, même en l'état de projet, vient jusque dans sa forme contester cette défense. Il est difficile de tenir les exigences de la démarche clinique, compréhensive d'un côté et du débat scientifique sur les méthodes, les hypothèses et les objets de l'autre, tant elles mobilisent des conceptions antagonistes.

Cet antagonisme, ainsi que la souffrance, viennent questionner ma position même de chercheur et de clinicien qui doit à la fois tenir une position paradoxale défensive contre sa propre souffrance et ses propres défenses. Enfin, il existe un attachement authentique au métier de la recherche publique, une fierté légitime, qui fait craindre que la mise à jour de cas particuliers de souffrance, et il en existe, ne nuise au fond à l'image du secteur de la recherche. La question du plaisir du *travailler* est une piste séduisante pour ma recherche. Néanmoins, toutes les difficultés rencontrées ne sont pas à attribuer uniquement aux défenses ou aux résistances des terrains. Il existe peut-être, dans la surenchère sur les exigences méthodologiques, des éléments propres à interdire l'accès au terrain au sein même de la psychologie du travail. Il y a une contradiction entre d'un côté un corpus qui met en avant une certaine forme d'empirisme qui justifie l'usage d'une intelligence pratique rusée et la surenchère sur la qualité du travail de la demande par exemple, ou sur la nature de ce que l'on pourrait nommer la commandite.

La nécessité de tenir compte du réel du terrain commande d'aménager certains prérequis méthodologiques pour pouvoir faire une recherche, mais aussi pour permettre aux chercheurs qui le souhaitent de s'exprimer sur leur travail. Un haut niveau d'exigence, sans référence à la réalité du terrain, fait inévitablement penser aux controverses qui opposent certains scientifiques sur les questions méthodologiques et qui ont finalement pour effet d'évincer les concurrents pour contrôler le champ scientifique sur des bases qui n'ont rien de scientifique comme l'analyse si justement Beaud (1996). A cet égard, il est permis de s'interroger à la fois

sur les luttes internes au champ de la psychologie, car en sciences du travail la participation à une enquête de terrain confère une légitimité, et sur la pression externe qui s'exerce sur la psychologie en provenance de disciplines à peine mieux établies, comme ces sociologues qui dénoncent le psychologisme. Benquet *et al.* (2010) ont bien décrit comment la non-représentativité des enquêtes de Dejours et la non-reproductibilité de ses résultats ont pu être exploitées par la direction d'une entreprise pour reprendre la main sur un sujet sensible dans le contexte d'une entreprise à forte culture « ingénieur ».

Le terrain, le chercheur et la théorie

Mais les actions entreprises en direction de la recherche publique ont finalement pu déboucher sur un projet d'intervention en clinique du travail. Il a été demandé par la direction d'une institution de recherche publique qui dans la suite sera désignée par le terme « *Institution* ». Cette intervention, menée selon la méthode mise au point en psychodynamique du travail, constituera le cœur du matériau empirique de cette recherche. Avant de rentrer enfin dans le vif du sujet de cette recherche et d'en délimiter l'objet, je vais m'attarder sur une des spécificités de ce terrain – le rapport à la connaissance qu'entretiennent les professionnels, la hiérarchisation des disciplines scientifiques en fonction d'une norme de scientificité orientée selon un gradient de positivité croissante, la position relative qui y occupent des intervenants en sciences humaines et sociales – pour être mise en perspective avec l'épistémologie de la psychodynamique du travail, une épistémologie située pour laquelle la connaissance produite n'est pas indépendante de l'action.

Le travail de la recherche scientifique a été peu étudié en clinique du travail probablement car l'accès au terrain n'est pas aisé. J'avance l'hypothèse qu'il nécessite une légitimité dans le champ scientifique et un effort réflexif important. Tout d'abord le champ scientifique produit des connaissances sur le travail, l'intervention et sur la connaissance elle-même. Les professionnels ont des opinions parfois arrêtées sur l'activité et les méthodes des intervenants. Quand ces intervenants peuvent avancer quelques titres et statuts leur conférant une quelconque scientificité source de légitimité, ils s'inscrivent dans le champ dans lequel ils interviennent. Cela condamne, à mon sens, toute approche positiviste du travail des chercheurs qui opérationnalise des connaissances réifiées. C'est pourquoi je vais revenir sur l'épistémologie de la psychodynamique du travail qui est une épistémologie située pour

laquelle la connaissance produite n'est pas indépendante de l'action. Ce point de vue est également développé dans les théories cognitives de l'*enaction* (Varela, 1996/1989). L'intervention comme la recherche ne sont pas dissociables du chercheur. Cela est d'autant plus important que le champ scientifique est très fortement hiérarchisé comme Zarca, sociologue parmi les mathématiciens, le relate (2004). Ainsi la psychologie, qui pourrait abriter les sciences du travail, n'est pas identifiable parmi les intitulés des sections du Comité national²², elle demeure sous la prééminence de la biologie dans les sciences de la nature et de la sociologie dans les sciences humaines et sociales. La sociologie quant à elle, s'en amuse Zarca, ferait partie du champ scientifique pour les mathématiciens s'ils décidaient dans une représentation hiérarchisée pyramidale de la base au sommet de la scientificité de ne pas en exclure la base. Je choisis de poursuivre cette discussion par les notions de légitimité, illustrée à partir de mon parcours professionnel, et de réflexivité, déclinée selon plusieurs autres notions importantes pour cette recherche en psychodynamique du travail : collectif, genre, subjectivité, *Sujet* et vulnérabilité.

De formation initiale en sciences physiques et mathématiques, j'ai rempli mes obligations militaires dans un centre de recherche, le CEA²³, puis entrepris une recherche à l'ONERA en reconcevant un des principaux outils de modélisation du climat du CNRS pour bénéficier de nouvelles générations de calculateurs en exploitant le parallélisme des instructions à réaliser. Le terme parallélisme désigne ici des instructions pouvant être effectuées en parallèle, car présentant suffisamment peu d'interactions entre elles. L'enjeu était important dans un domaine dans lequel l'expérimentation directe est trop coûteuse, voire impossible, car la simulation offre une voie d'investigation alternative pour rendre visible l'invisible. Mais cela nécessite alors de postuler des modèles dont le modélisateur assume les limites dans le contexte ultra-compétitif de la recherche scientifique, exacerbé par les retombées économiques et sociétales. L'art du modélisateur est alors de faire des arbitrages entre les différents niveaux de réalisme des phénomènes représentés par le modèle, sans perdre de vue que ce n'est pas le réalisme des phénomènes en question qui lui importe nécessairement, mais la capacité des chercheurs à interpréter les résultats du modèle, en fonction de la physique qu'ils souhaitent étudier. Cet art du modélisateur consiste à faire des choix en fonction des ressources informatiques disponibles... Cet art est contraint par les objectifs scientifiques que

²² Sur le site web du Comité national de la recherche scientifique, on peut lire en 2014 : "... *L'ensemble du champ des connaissances est divisé en disciplines ou groupes de disciplines qui correspondent aux sections du Comité national de la recherche scientifique*".

²³ Commissariat à l'Energie Atomique à l'époque.

s'attribue une communauté de recherche. Il est aussi contraint par l'intensité de la concurrence dans le champ scientifique, l'intérêt porté au-delà de la communauté scientifique, et la capacité à tirer parti de moyens informatiques performants permettant de raffiner les modèles... C'est cette capacité qui dépendait de l'étude du parallélisme du modèle. Ce genre de recherche nécessite d'intégrer des compétences pluridisciplinaires dans le champ des mathématiques, de l'informatique, de la physique... et les attitudes face à cette difficulté sont en général variées.

- La première attitude consiste à ne pas investir outre mesure dans ces compétences considérées comme subalternes par rapport aux objectifs de la recherche disciplinaire. Il suffit d'attendre la prochaine génération de calculateur pour revoir à la hausse ses ambitions, mais encore faut-il que la simple utilisation des plates-formes accessibles permette de prendre part aux débats présents.
- La seconde attitude consiste à déléguer aux informaticiens le soin d'instrumenter les outils qui permettent de traduire le modèle en code exécutable, car c'est ce dernier que la plate-forme de calcul exécutera plus ou moins rapidement sous la forme d'un ensemble d'instructions.
- La troisième attitude consiste à se livrer à l'analyse des différentes parties du code exécutable, pour en identifier les zones considérées comme séquentielles et celles qui sont plus ou moins traitables comme parallèles. Parmi ces dernières, il convient de différencier celles qui sont coûteuses en temps et celles qui ne le sont pas. La bonne stratégie consistera alors à *travailler* les parties coûteuses et pouvant être réécrite dans un langage informatique pour être décomposées en différentes tâches qui seront traitées en parallèle par un système de calcul.

Jusqu'à présent le développeur a soigneusement évité d'intervenir au niveau du modèle numérique, car une fois franchie cette limite, des questions extrêmement embarrassantes se posent nécessairement. Il doit être capable de justifier que les modifications sont légitimes du point de vue informatique, du point de vue mathématique, mais aussi du point de vue de la physique. Ces justifications doivent être portées devant une communauté d'utilisateurs, dont un petit nombre d'utilisateurs-développeurs de référence. Ils assument ces points de vue tout

en connaissant l'historique du modèle et des études. Au-delà de cette limite, les ennuis commencent : en deçà, la responsabilité des outils informatiques est en cause, au-delà c'est la responsabilité du développeur face à sa communauté.

- L'intervention sur le modèle se fait alors à plusieurs niveaux. Le niveau le plus microscopique est celui de l'instruction, qui consiste à réécrire une instruction pour la rendre facilement interprétable par un algorithme pour produire plusieurs processus qui seront exécutés en parallèle sur un calculateur de recherche de façon à réduire les temps de simulation, accroître la taille des expérimentations numériques et la complexité des phénomènes pris en compte. Cette approche présente l'avantage d'être relativement peu intrusive, en ce sens qu'elle ne remet pas en question les choix conceptuels du modèle, ce qui permet d'éviter les controverses les plus délicates. Mais un modèle complexe implique facilement des milliers d'instructions, voire beaucoup plus ! Cette approche est difficilement exploitable si l'on ne décide pas de *travailler* au niveau des instructions élémentaires, mais plutôt au niveau de groupes d'instructions que l'on peut isoler dans une séquence qui présente un nombre d'occurrences suffisant pour être traité de façon générique. Cette quatrième attitude permet au développeur d'agir sur la formulation informatique du modèle, en évitant de se hasarder sur les terrains des mathématiques et de la physique, autrement plus minés. Mais cette approche rencontre souvent des limites quant à son efficacité pour l'exploitation des ressources numériques. En effet, en isolant des zones parallèles et des zones séquentielles, elle limite de fait le potentiel de gain de performance aux seules zones parallèles, et le temps de traitement reste au moins égal au temps de traitement des seules zones séquentielles.
- Une entreprise plus radicale consiste à modifier le modèle, de façon à le rendre intrinsèquement parallèle. Une façon de faire est de considérer qu'un modèle parallèle est équivalent à un ensemble de modèles similaires en parallèle, c'est le cas particulier du couplage de modèles quand les modèles couplés sont identiques. Cela s'inscrit également dans le cadre des méthodes dans lesquelles l'espace problème, ici le domaine physique considéré, est lui-même découpé en plusieurs sous-espaces problèmes que l'on va s'attacher à résoudre en

parallèle, dans le cas présent à l'aide de modèles similaires. Il va sans dire que cette cinquième et dernière attitude est nettement moins prisée des développeurs, car elle est ambitieuse, donc risquée.

Pour s'engager dans cette voie, il faut mettre en perspective les gains quantitatifs, les implications dans le domaine de la physique et des mathématiques et les questions qui seront soulevées avec la communauté des utilisateurs, du point de vue de la modélisation et de ses règles. Une infime minorité de développeurs s'engage dans une confrontation sur des questions traversées par des enjeux de pouvoir très importants, pour s'assurer la maîtrise de la technologie numérique qui ouvre la voie au contrôle de la méthodologie et de sa scientificité, et par là même le contrôle de la discipline. Ce contrôle peut s'exercer de plusieurs façons : tout d'abord par l'accès à de nouvelles configurations de simulation numérique, ensuite par le potentiel de publication et le prestige attachés aux études et aux développements « hors norme », par l'influence acquise dans les instances de recrutement et donc de reproduction du milieu scientifique...

Une autre bataille importante concerne la capacité des plates-formes numériques à agglomérer les recherches effectuées par les stagiaires, les doctorants, les post doctorants et les chercheurs statutaires, dans une sorte de mémoire, stratifiée et documentée. Ainsi, l'histoire de la communauté de recherche qui se fédère autour et par ses outils s'y retrouve en quelque sorte déposée. Cette histoire ne concerne pas seulement les chercheurs, elle concerne aussi les données expérimentales et les différents traitements que les scientifiques leur font subir pour faire parler la matière. Cette nouvelle inscription dans les modèles est souvent synonyme de travail fastidieux et ingrat, source de frustration et de souffrance.

On comprend dès lors que ces tâches d'inscription dans les modèles et dans les données soient soigneusement évitées dans une économie bien comprise des efforts pour obtenir la reconnaissance. C'est une stratégie payante d'un point de vue institutionnel, car elle nécessite de se concentrer sur les résultats que le chercheur est censé produire. Il existe, au niveau des relations de domination dans le collectif de recherche, une autre frontière, celle qui sépare la quatrième et la cinquième attitude. En deçà, les débats autour des règles de métier sont essentiellement des débats qui concernent la technologie informatique au sens du logiciel et de ses règles d'écriture. Au-delà, les controverses portent directement sur des questions de physique et de mathématique. C'est-à-dire le cœur théorique des recherches dont le contrôle est primordial dans le modèle de la recherche de Latour (2001, p 25-31). Le développement

des plates-formes de modélisation numériques doit également faire face à des difficultés très variées. Parfois, le logiciel n'est tout simplement pas accessible, d'autres fois, il n'est pas publié et encore moins documenté. L'assistance pour la prise en main initiale est souvent inexistante et les jeux de données nécessaires à l'utilisation du modèle ne sont pas fournis. Enfin, la portabilité, propriété qui consiste à pouvoir faire exécuter un modèle sur un ordinateur quel qu'il soit, n'est pas toujours un souci des communautés de recherche. On l'aura compris, ces éléments « objectifs » sont des obstacles à la discussion scientifique. Les différents acteurs d'une communauté de recherche, intéressés à faire reconnaître la qualité de leurs travaux, devraient collaborer effectivement à la résolution d'une expérimentation numérique de référence pour les spécialistes du domaine.

Je m'arrête ici pour vous faire partager un élément qui me semble important : le collectif. Lorsque l'on travaille sur un outil de recherche utilisé par une communauté de chercheurs dont les productions peuvent avoir des répercussions dans le monde politique et économique, on rencontre rapidement la résistance du réel. Modifier une ligne de programmation d'un tel outil aurait potentiellement une incidence sur le code de calcul, dont l'exécution sur une machine de calcul nécessiterait l'intervention de spécialistes voire des demandes de modification au Japon ou aux US auprès des équipes qui avaient conçu cette machine. Les résultats de l'exécution de ce code de calcul seraient discutés par des collectifs de chercheurs qui s'inquiéteraient des différences observées. Il n'est donc pas possible de modifier une ligne de programmation sans passer sous les fourches caudines du collectif en charge de la pérennité et de l'évolution de l'outil de modélisation pour que ce travail soit reconnu.

Cette situation est intéressante pour redéfinir la notion de collectif de travail. Lors des interventions en psychodynamique du travail, il est défini par les règles de travail qu'il se donne, y compris celles qu'il tient de l'organisation du travail, et l'œuvre collective autour de laquelle il s'établit, la demande dans le cas de l'intervention. Je dirai ici que le collectif est également structuré par les objets qu'il partage, construit et élabore ce qui prolonge la théorie des *objets humains* et des *objets non-humains* de Latour (1990, 2001). Avec les *objets* qui nous viennent dans et via le langage, derrière les *objets* techniques qui prennent part à un collectif de travail donné, par exemple un ordinateur, se cachent souvent d'autres collectifs de travail : des développeurs de logiciels et des spécialistes de technologies informatiques dans l'exemple présent. Ces *objets* ne sont pas des choses ce qui nous sépare de la théorie de Latour. Dans les collectifs, il y a aussi des *objets* de gestion. Ainsi dans le cas des collectifs de

recherche du secteur public, les dispositifs d'évaluation — qui peuvent prendre la forme d'un score associé à l'activité de publication —, les dispositifs de financement... ont des incidences sur l'établissement et la stabilité des collectifs.

J'ai mis un certain temps avant de comprendre que c'était bien la compréhension de la complexité des organisations, y compris des personnes qui les instancient, qui me mobilisait. C'est une des raisons qui m'ont conduit à accepter un poste de chercheur dans une entité de recherche industrielle... J'ai été amené à intervenir dans l'allocation des moyens de calcul de différentes équipes de recherche en modélisation numérique dans le cadre d'un partenariat avec une autre entité de recherche pour bâtir un centre de calcul commun. C'est intervenir dans la vie des chercheurs que de participer à modifier l'organisation de leurs travaux en contribuant à en déporter une partie. Comme l'a si bien écrit Schwartz (2003), après être intervenu dans la vie des autres, certains d'entre eux sont intervenus dans la mienne. C'est ainsi que j'ai commencé à m'intéresser à la clinique du travail, notamment dans sa version psychodynamique du travail pour poursuivre une recherche sur le travail des chercheurs.

La légitimité, pour aborder ce terrain, je la tiens de mon parcours professionnel et, probablement, de mes identités. Ancien collègue, je parle la langue des scientifiques durs dont je partage le genre professionnel au sens de Clot (2008 a). C'est à cause de ces identités que j'ai pu m'interroger en terme de genre professionnel et de stratégie de défense objectivistes (Guyon, 2014 a) devant les nombreux conseils — concernant la méthode, sa représentativité, sa reproductibilité, ses normes de présentation... — qui ont été prodigués avec parfois assez peu de bienveillance pendant l'intervention. Mais le genre, au-delà du genre professionnel, est un opérateur d'intelligibilité des relations sociales de domination notamment dans les sciences. Pour Haraway (2009/1991), la science et la technologie qui sont des activités viriles construites sur des concepts selon des normes andro-centrées, doivent être démilitarisées. Pour cela, le mythe du Cyborg²⁴ dévoile un ensemble possible de genres différents de celui que nous donnent à voir les marqueurs sexuels visibles de la relation de genre auxquels le genre est souvent rabattu, pour caractériser les discriminations subies par les femmes.

Cela peut paraître abstrait ? Je vais être concret ! Dans certaines organisations de recherche, je suis un ancien collègue, je parle la langue, j'ai les codes. Cela m'autorise à parler avec des

²⁴ “Le Cyborg est un organisme cybernétique, hybride de machine et de vivant, créature de la réalité sociale comme personnage de roman. La réalité sociale est le vécu des relations, notre construction politique la plus importante, une fiction qui change le monde.” (Haraway, 2009/1991).

ingénieurs comme un ingénieur que je suis et à échanger sur les méthodes. Je peux être admis dans un club qui me permet d'avoir un point de vue sur le travail de la recherche parce que pour pouvoir discuter de la recherche il faut être un chercheur. Il faut être pour paraphraser Latour (2001), *un guerrier de la science*. Ainsi l'un des membres des groupes de travail constitués pour cette intervention, m'a fait parvenir un rapport de revue répondant aux canons des pratiques des sciences de l'ingénieur concernant le rapport d'intervention discuté en collectif. Vis-à-vis de cette personne, qui avait précédemment essayé de se soustraire au travail en collectif et à la temporalité de l'intervention, j'ai accusé réception du genre professionnel que véhiculait ce rapport de revue et renvoyé mon interlocuteur à d'autres pratiques professionnelles de la recherche concernant la communication scientifique. Ces autres pratiques sont moins andro-centrées, au sens où elles mobilisent plus la subjectivité et la sensibilité, au risque d'apparaître comme littéraires. Elles répondent à des normes d'objectivation moins positivistes. Mais *a contrario* au CNAM/CRTD²⁵, je ne parle pas tout à fait la même langue, je n'ai pas les mêmes codes, je fais des maladresses. Je ne suis plus un de *ces formidables guerriers de la science*. Je suis un misérable *Tootsie*²⁶ obligé de s'habiller en étudiant, de perdre vingt ans, de changer de sexe social, et pour l'instant on ne m'en demande pas plus. Ma position relative au CNAM/CRTD et mon itinéraire me donnent à voir la position qui est la mienne quand j'interviens en tant que chercheur clinicien du CNAM, adossé aux sciences humaines et sociales, auprès de chercheurs scientifiques de l'*Institution* adossés aux sciences exactes.

Le genre est ici un opérateur d'intelligibilité qui permet de saisir des relations sociales de domination, entre différents champs disciplinaires où nous pouvons alors questionner la notion de scientificité, entre les chercheurs au sein d'un champ disciplinaire, mais aussi entre les chercheurs et les autres personnels dans les institutions de recherche. Le genre permet également de revenir sur la notion de self tel que je l'avais introduit à partir des analyses de Le Breton du « soi *meadien* ». En effet ce self socialement construit est dépendant des expériences personnelles auxquelles il imprime sa marque (Le Breton, 2012/2004, p. 62-71). Toujours provisoire, multiforme car dépendant d'individus et de groupes distincts d'individus auxquels il s'adresse, il est une instance de réflexion et de réflexivité, un lieu de délibération et un foyer pour l'intelligence pratique. Le Breton rappelle que ce self réside dans les

²⁵ Centre de Recherche sur le Travail et le Développement

²⁶ Film américain dont le héros, "*Tootsie*", est un homme joué par Dustin Hofmann qui se fait passer pour une femme pour obtenir un emploi.

dispositions d'un système social donné. « Il n'est ni dans l'esprit, ni dans l'objet, mais dans l'entre-deux, dans le mouvement qui ne cesse de relier l'individu à l'objet ou à la situation ». Le self, pièce maîtresse de la relation sociale, est mis en difficulté et contraint à l'inventivité quand les interlocuteurs ne satisfont pas les attentes communes (Le Breton, *ibid.*).

Au-delà des relations sociales de domination, la métaphore du Cyborg condense aussi les réaménagements auquel le self doit faire face à l'occasion de changements importants des conditions d'existence comme par exemple un changement de milieu professionnel. La figure du Cyborg est un instrument dont je me saisis ici pour comprendre et faire comprendre mon trouble en tant que chercheur en sciences humaines d'une institution de recherche confronté à des collectifs d'une autre institution de recherche, l'*Institution*, dont les champs disciplinaires sont fortement irrigués par les sciences exactes. Mais ce trouble est révélateur d'un autre trouble car du fait de ma première socialisation professionnelle dans des communautés de recherche adossées aux sciences dures, je ne maîtrise pas les codes et les conventions comme je devrais le faire à la place que j'occupe au CNAM en tant que doctorant dans le regard de mes collègues. Jean Guichard²⁷ a bien remarqué mon « mauvais genre », et je le remercie de ce cadeau, au cours d'un exposé en Master recherche. Il y a sur ce versant-là, celui de mes interactions de travail avec mes collègues du CNAM et au-delà avec des chercheurs en sciences humaines, au moins deux raisons d'être troublé. Tout d'abord, le décalage que je peux percevoir entre mes habitudes issues de ma première socialisation professionnelle dans les sciences de l'ingénieur et celles que je me construis au cours de ma période de formation en sciences humaines. Il y ensuite le décalage entre mes pratiques professionnelles de chercheur confirmé et celles qui semblent devoir être attendues d'un doctorant. Au cours de ces années de formation, j'observe bien le déplacement de ce trouble qui touche mes relations de travail, des relations qui semblent entachées par des enjeux de concurrence et de reconnaissance réciproque, avec des chercheurs dont le statut est de plus en plus élevé dans la hiérarchie académique.

A ce titre ma position est similaire à celle du marginal analysé par Park dont Le Breton (2012/2004, p. 31) nous rappelle qu'il est déchiré entre deux mondes de sorte que sa conscience est à la fois avivée et meurtrie. Ma position critique, vis-à-vis d'un milieu avec lequel je n'ai initialement pas de familiarité et que je peux relativiser, est propice à la

²⁷ Professeur des universités en psychologie de l'orientation professionnelle, responsable des enseignements de Master recherche et directeur de l'INETOP en 2009.

créativité. Cette position critique je l'acquiert ensuite aussi vis-à-vis de mon ancien milieu de travail. Pour Le Breton, le marginal n'est alors jamais emprisonné dans une seule manière d'interpréter les situations, il dispose d'une marge de manœuvre supplémentaire, d'une distance. Mais le marginal doit en payer le prix. Il doit faire face à l'hostilité de ceux qui perçoivent cette distance dans son nouveau groupe d'appartenance mais aussi de son ancien groupe d'appartenance. Cette hostilité peut même prendre la forme du mépris. La métaphore du Cyborg que j'emprunte à Haraway me permet de déconstruire le genre qui se diffracte en une infinité de possibles dont l'une des figures vient compléter celle du marginal pour me permettre d'accéder à une conscience différente de ma situation.

Cette figure est celle du transgenre que je peux documenter à partir du cas « Agnès » analysé par Garfinkel (2007). Agnès se vit comme une femme qu'une erreur de la nature a contraint à naître dans un corps d'homme. A dix-huit ans elle décide de changer de sexe et de changer de genre. Le Breton (2012/2004, p.158-161) nous la décrit alors comme une apprentie secrète car elle ne peut compter sur une maîtrise pratique et routinisée des (ethno)méthodes lui assurant la certitude de l'accomplissement de sa féminité. Elle est contrainte à un contrôle réflexif de ses gestes pour faire la preuve qu'elle est une femme normale. Il ne lui suffit pas d'être une femme normale, elle doit impérativement le paraître, c'est pourquoi le regard des autres lui pèse autant sous la forme d'un jugement de sa conduite. C'est aussi pour cela qu'elle doit apprendre en temps réel et en permanence le rôle et les attitudes que les femmes ont dû élaborer socialement et culturellement en lien avec l'éducation. En tant que chercheur en sciences humaines, j'apprends des gestes professionnels parce que je suis un apprenti chercheur. Ces gestes professionnels ne me sont plus accessibles comme un apprenti chercheur car je suis en réalité un chercheur confirmé. Je peux m'appuyer pour cela sur des expériences et des compétences acquises au cours d'une vingtaine d'années. Mais elles doivent en permanence être retraduites dans le genre professionnel qui est celui dont j'essaie de faire la démonstration qu'il est effectivement le mien. Pour l'intervention en clinique du travail, il m'est possible de m'appuyer sur de nombreux gestes professionnels que j'ai acquis en termes de conduite de projet de recherche, d'animation de réunions et de collectifs de recherche, d'appétence ludique pour la complexité, ... Mais je dois en permanence apprendre de nouveaux modes d'actualisation, tout d'abord parce que je crois que mes collègues ne me reconnaissent pas ces compétences et expériences, et ensuite parce que je souhaite les rendre visibles pour les faire reconnaître. Je suis en quelque sorte en permanence en train de courir

derrière un fantôme à la recherche de la reconnaissance de modalités de savoir-faire que je n'ai pas encore complètement acquises à mes yeux dans le regard des autres.

Du sexe à la subjectivité, il n'y a qu'un pas. Dans la perspective de la psychodynamique du travail, cette subjectivité est un éprouvé en soi que les difficultés de la vie, des situations de travail, nous révèlent. C'est la résistance du réel du travail qui nous confronte à une énigme irréductible à un problème dont la solution préexisterait quelque part dans notre mémoire et qu'il conviendrait d'activer. La mobilisation de cette subjectivité permet de trouver des voies de contournement, d'éprouver les turpitudes des échecs et l'épiphanie des succès. Quand la solution n'est pas connue *a priori*, la performance précède la compétence. Le *Sujet* fait alors l'expérience d'un accroissement de sa subjectivité qui lui permettra d'accroître sa technicité et son savoir-faire, de se produire en mettant au travail sa subjectivité et en la travaillant de sorte qu'il sera modifié par l'épreuve du travail. La subjectivité n'est pas le *Sujet*.

Le *Sujet* dont je parle est malheureusement pour ma part un *Sujet* faible. C'est une conception forte d'un *Sujet* faible, car il est assumé qu'il demeure un *Sujet* instable, un *Sujet* vulnérable dans la tradition de la psychopathologie du travail (Veil, 2012 ; Cru, 2014). Le lien entre le travail et la santé n'est pas artificiel si on met en perspective la vulnérabilité ontologique du *Sujet* et la nature conflictuelle des relations sociales. Il y a bien une vulnérabilité sociale du *Sujet*. La tradition psychanalytique est alors un modèle mobilisable pour penser cette conception forte du *Sujet* faible par le biais de l'étiologie et de la psychopathologie. D'un côté Gaulejac (2009) explicite que la psychanalyse freudienne dissout le *Sujet* dans une économie intrapsychique et la psychanalyse lacanienne le réduit à un effet du langage : le *Sujet* est vraiment faible. Cependant Dejours (2009 b) permet de comprendre comment l'engagement de la subjectivité orientée vers la production peut être en lien avec l'expérience du *Sujet*. Cette conception forte d'un *Sujet* faible n'est pas non plus contredite par les théories cognitives de l'émergence et de l'*enaction* (Dupuy, 1999 ; Varela, 1996/1989) qui échouent à l'éradiquer. La théorie des attracteurs en sciences cognitives, par exemple, avance qu'il peut exister des états stables pour le *Sujet*, relativement indépendants de sa structure biologique sous-jacente, mais ils ne garantissent pas que le *Sujet* puisse être autre chose que vulnérable. Ainsi la clinique du travail lorsqu'elle étudie des configurations organisationnelles de travail qui peuvent être pathogènes devient bien sûr une clinique de l'instabilité et de la faiblesse du *Sujet*, mais aussi de sa santé.

Cette tension entre la subjectivité et l'objectivité que j'ai tentée d'illustrer à travers mon parcours personnel, mais aussi dans une perspective qui est celle de la clinique du travail, il convient de l'inscrire dans les pratiques professionnelles dont cette recherche vise à rendre compte : le travail des chercheurs scientifiques. Le prescrit pourrait sembler anodin : produire des connaissances nouvelles. Dans la pratique, la recherche possède un aspect double, d'une activité sévèrement contrôlée (méthodes et techniques standardisées, mode de démonstration, déontologie...) et d'une activité caractérisée par l'incertitude du débouché de son entreprise et la possibilité d'invention. Des routines puissantes et conservatrices expriment des savoir-faire professionnels qui peuvent se transmettre par un enseignement approprié. Elles l'emportent de loin sur l'invention pour la découverte du nouveau, mais chacun doit savoir cultiver sa créativité. Il existe donc une énigme, issue d'une tension entre la conformité voire le conformisme induit par les contraintes inhérentes au travail scientifique et l'originalité que la recherche est censée produire. J'instruirai mon étonnement relatif à la tension entre objectivité et la subjectivité en partant de cette énigme qui sera l'accroche de la problématisation de cette recherche, l'accroche dont l'huitre a besoin pour que le travail de la nacre produise une perle.

Première partie

Travailler et coopérer dans la recherche
scientifique

« L'univers « pur » de la science la plus pure est un champ social comme un autre, avec ses rapports de force et ses monopoles, ses luttes et ses stratégies, ses intérêts et ses profits, mais où tous ces invariants revêtent des formes spécifiques ».

(Pierre Bourdieu, 1976, p. 89)

1. Problématique

Introduction – plan du chapitre

Nous proposons dans un premier temps d'aborder la tension entre conformité et originalité dans le travail de la recherche scientifique à partir de la formalisation des jugements de beauté introduite par Dejours : le jugement d'originalité et le jugement de conformité. Ce sont des modes de reconnaissance collégiale adressée par les pairs dont les chercheurs se sont longtemps prévalus en tant que communauté de régulation et de jugement. Nous les considérerons à partir des pratiques modélisées par la sociologie des sciences de Merton et celle de Latour. Nous montrerons que cette tension nécessite également de prendre en compte le conformisme comme une tendance forte dans les pratiques scientifiques.

Il peut être d'autant plus renforcé que nous reviendrons sur le poids du jugement d'utilité dans l'attribution des jugements de beauté. Le jugement d'utilité peut prendre la forme d'un système de récompense dont les effets évaluatifs sur la reconnaissance en viennent à pervertir les connaissances du sens commun. Dans les situations de travail ordinaires comme dans le cas de la recherche scientifique, le jugement de beauté reste dépendant du jugement d'utilité établi par la hiérarchie et de la reconnaissance donnée par le bénéficiaire. Dans le contexte contemporain, l'articulation entre conformité et originalité dans le métier de la recherche passe alors par une réflexion sur la tension entre reconnaissance et connaissance instrumentée par un système de récompense protéiforme mariant avec plus ou moins de bonheur les épreuves de jugements collectifs qualitatifs et l'évaluation individualisée quantitative.

C'est à partir de ces tensions que nous considérerons les transformations organisationnelles récentes du secteur de la recherche scientifique comme autant de raison de mobiliser la clinique du travail pour analyser le rapport subjectif au travail à travers le rôle de la reconnaissance. Nous terminerons notre réflexion consacrée aux enjeux en développant la dichotomie introduite par Latour entre la recherche en train de se faire et la science déjà faite.

Finalement nous proposerons la thèse d'une subjectivité nécessairement objectiviste, pour des raisons liées à la matérialité du travail de la recherche et aux conditions de l'intersubjectivité

qui peuvent faire le lit du conformisme et nous détaillerons ensuite le déroulé de notre argumentation.

1.1 Le travail des chercheurs

1.1.1 Beauté conformité du travail des chercheurs

Pour aborder la tension entre originalité et conformisme, nous proposons de nous appuyer sur les deux formes de jugement de beauté que la psychodynamique du travail a formalisées (Dejours, 2008/1980 ; 2009 c). Le jugement de beauté est attribué par les pairs et concerne la qualité du travail. La première forme du jugement de beauté est le jugement de conformité. Il est attribué au vu des pratiques du professionnel évaluées par d'autres professionnels.

1.1.1.1 Les pratiques des chercheurs dans la tradition de la sociologie des sciences de Merton

Pour décrire les pratiques des scientifiques, Merton (1942), le père fondateur de la sociologie des sciences, présente l'éthos des scientifiques sous la forme de consensus moraux intériorisés. Ils correspondent à des préceptes transmis sous forme de prescriptions et d'exemples valorisés, renforcés par un système de récompense et de sanction. S'intéressant à la science en tant qu'ensemble de valeurs culturelles et mœurs de gouvernement de l'activité scientifique, Merton définit l'éthos de la science comme l'ensemble des valeurs et de normes empreintes d'affectivité qui est réputé contraindre l'homme de science. Les mœurs des scientifiques dérivent des buts et des méthodes utilisées. Les buts institutionnels sont l'extension des connaissances scientifiques. La scientificité est assurée par les méthodes techniques qui assurent de la validité empirique et de la consistance logique. C'est d'ailleurs la fonction de ces méthodes techniques de certifier la scientificité des connaissances.

Pour Merton, il existe deux catégories de normes, les normes techniques et les normes éthiques. C'est l'ensemble de la structure normative, à la fois technique et morale, qui implémente les buts de l'institution. Les normes techniques empiriques sont des normes de vérification, de preuve, qui sont nécessaires pour établir la prédiction. Les normes techniques logiques sont des normes de validation de la consistance qui sont nécessaires pour la systématisation. Les normes éthiques sont au nombre de quatre : l'universalisme, le

communalisme, le désintéressement et le scepticisme organisé. L'universalisme est une obligation : la recevabilité d'une théorie scientifique se juge par une étude objective et non par les attributs sociaux du chercheur qui la produit. Le communalisme était initialement, c'est-à-dire en 1942, dénommé communisme. Ce changement de dénomination incite à penser, en dépit du modèle *mertonien*, la difficile autonomie du système scientifique. Dans le contexte français, comme dans le contexte américain à partir duquel Merton nous parlait, comme peut-être dans le reste du monde où un système scientifique mature se serait établi, l'autonomie est toujours relative. Elle est apparente jusqu'à ce que le réel en révèle le caractère trompeur. Les connaissances scientifiques constituent un bien collectif destiné à être publié, c'est pourquoi Merton parle de communisme. Il n'y a pas de propriété privée des connaissances scientifiques. Le désintéressement est à entendre comme la marque d'un système de contrôle récompensant les résultats scientifiques valides. Le scepticisme organisé soumet tout résultat à un examen critique avant d'être accepté comme tel, il reste néanmoins toujours susceptible d'être remis en cause. Merton a avancé que les controverses scientifiques, et notamment les disputes sur les priorités, ne résultent pas des caractéristiques individuelles, mais de l'institution scientifique. Selon Merton, l'institution scientifique fait de la reconnaissance de cette originalité un problème majeur (1957) ce qui l'amènera à modifier son modèle normatif en intégrant deux autres normes : l'originalité qui commande aux scientifiques de se distinguer par leur contribution et l'humilité. Si l'institution accorde trop d'importance à l'originalité, la compétition entre scientifiques sera attisée à tel point que la culture de la science peut être considérée comme pathogène, car les scientifiques sont extrêmement préoccupés par la reconnaissance. Merton a par ailleurs formulé l'effet Matthieu, à partir des Evangiles, pour expliciter les mécanismes d'accumulation de la reconnaissance, de sorte que les récompenses sont attribuées à ceux qui sont déjà récompensés (1968, 1988). L'humilité tempère les ardeurs des scientifiques, force le respect et renforce l'autorité cognitive.

La sociologie des sciences de Merton a été depuis critiquée notamment parce que son modèle normatif ne rend pas compte des comportements observés. Les pratiques réelles des scientifiques ne sont pas ce que le modèle *mertonien* en dit. Sa conception du désintéressement qui expliquerait selon lui la quasi-absence de fraude dans les annales de la science est un exemple parmi d'autres des limites de ce cadre. Dupuy (2000) a repris la métaphore de la main invisible d'Adam Smith pour discuter la proposition selon laquelle le comportement individualiste des scientifiques pourrait déboucher sur un comportement global qui serait équivalent à celui qui résulterait d'un comportement désintéressé, voire pourrait en

être la condition. Dans ce cas, le clivage permettrait aux scientifiques de se livrer sans retenue aucune à une compétition qui produirait elle-même des théories et des résultats toujours plus objectifs et vrais par la grâce de la sélection naturelle appliquée aux idées et aux produits de la science. Dupuy n'a pas pu démontrer cette proposition. Mais peut-être qu'avant de la démontrer ou de l'infirmer, il convient d'en examiner les prémisses. Il n'est peut-être pas si évident que cela que les méthodes visent à produire des résultats toujours plus objectifs et plus vrais comme il n'est pas certain que l'originalité soit la valeur suprême de l'institution scientifique. Parmi les contradicteurs de Merton, Mulkay considère que les normes énoncées par Merton sont avant tout une idéologie professionnelle (1976), ce qui revient à nier toute validité empirique aux *idéaux types* de Merton.

Nous garderons en mémoire l'héritage *mertonien* et ses faiblesses. Il est naturellement opposable qu'un modèle n'a pas pour fonction de décrire les pratiques réelles, mais d'aider à les comprendre, à les rendre intelligibles. C'est pourquoi la connaissance des faiblesses des modèles est importante. Le modèle proposé par Merton ne permet pas d'évaluer tel quel les pratiques réelles, car il s'intéresse trop à l'institution, l'organisation formelle du travail des chercheurs, la prescription. Il est primordial de s'intéresser à l'organisation formelle et aux prescriptions pour connaître les pratiques réelles. Mais les critiques qu'a essuyées le modèle proposé par Merton tendent à lui retirer toute forme de validité si on le considère tel que sans perspective historique. Il est utile de le considérer dans une perspective dans laquelle nous nous intéressons à d'autres approches plus récentes. Ces approches qui ont été développées en se démarquant du modèle proposé par Merton se sont intéressées à la science telle qu'elle se fait en laboratoire. Ainsi les normes sociales mises en avant par Merton semblent préexister au champ scientifique mature. Elles peinent à rendre compte des tensions à l'origine de leur labilité et au fond de leur mode de production dans l'actualisation des pratiques professionnelles. En clinique du travail, l'organisation formelle repose sur un ensemble de normes plus ou moins rigides que l'on peut considérer comme exogènes en première approximation, c'est-à-dire relativement autonomes de la pratique scientifique qu'elles prescrivent. Mais l'organisation formelle doit être articulée à d'autres règles, issues de la stabilisation dans le temps des pratiques professionnelles (Dejours, 2009 c). Ces dernières constituent bien les règles de métiers qui ne préexistent pas (Cru, 2014), mais qui s'actualisent en actualisant les pratiques. Pour Schwartz (2013), l'activité est nécessairement une *renormalisation* des normes antécédentes. Cela signifie que les prescriptions, qui sont des normes antécédentes, déjà-là doivent être réévaluées en situation réelle pour être discutées et

éventuellement ne pas être entièrement suivies. Pour Clot (2008 a), l'activité constitue la base à partir de laquelle le pouvoir d'agir sur la situation s'élabore. C'est de cette *renormalisation* qu'un modèle normatif des pratiques doit pouvoir rendre compte au plus près de l'activité.

Le jugement de beauté de conformité porte sur la conformité des pratiques du professionnel vis-à-vis des pratiques établies par une communauté de professionnels et en amont de ces pratiques, vis-à-vis des règles de métier. Nous parlons ici de pratiques établies, c'est-à-dire stabilisées par une communauté. Mais au fond, ce jugement est proféré par un collectif, lui-même connecté à des collectifs, c'est en cela que ce jugement est proféré par la communauté professionnelle. Cette stabilisation n'est pas une fixité, les pratiques professionnelles ne sont pas figées, elles sont actualisées et cette actualisation récapitule l'histoire de ces pratiques. Elles évoluent également en fonction de leurs propres actualisations selon une logique qui leur est pour partie endogène, mais aussi en fonction de déterminants animés par une logique qui leur est pour partie exogène. Le jugement de conformité intègre la dynamique des pratiques professionnelles, au moins celles qui sont sur un temps suffisamment long, compatibles avec le temps de transformation au sein des collectifs.

Dejours a introduit une seconde forme du jugement de beauté, le jugement d'originalité qui comme son nom l'indique porte non plus sur la conformité, mais sur l'originalité des pratiques. La conformité n'est pas absente du jugement de beauté d'originalité, car ce jugement vient après le jugement de conformité. Pour pouvoir bénéficier du jugement d'originalité, il est nécessaire d'être un professionnel reconnu, d'avoir passé les épreuves du jugement de conformité.

Ces deux formes de jugement de beauté sont des modes de reconnaissance collégiale adressée par les pairs dont les chercheurs se sont longtemps prévalus en tant que communauté de régulation et de jugement. Cela bien sûr repose sur le présupposé que la communauté de régulation et de jugement jouisse d'une certaine autonomie. C'est une hypothèse qui a une pertinence heuristique du point de vue théorique, mais qui en pratique doit être remise en question. Ce type d'hypothèse doit plutôt être considéré comme une hypothèse de travail traduisant la tension entre autonomie et hétéronomie selon une logique floue et non pas une logique de tout ou rien. Bourdieu (1976) a critiqué la réalité de la communauté des pairs, considérant plutôt qu'elle était une fiction naturalisant le pouvoir des dominants dans le champ scientifique considéré. Ce sont les dominants qui à l'abri d'une fiction ayant la force d'une loi sociale peuvent décider des normes définissant la science et la non-science, orientant

les recherches, distribuant les récompenses et les sanctions. Ainsi dans cette perspective, le débat démocratique, dont Merton associait les vertus à l'institution scientifique, ne débouche pas sur l'établissement du consensus au sein d'une communauté réglée de recherche. Le régime normal de la science mature. C'est plutôt, si l'on suit Bourdieu, l'unanimité qui serait le moteur du consensus scientifique autour des conceptions portées par les dominants.

Ses considérations dans le secteur des sciences sociales, y compris celles relevant des pratiques, sont probablement extrapolables aux autres domaines de la recherche si l'on s'intéresse aux parcours passés de ceux qui se seraient heurtés au conformisme de leurs pairs. Nous oublions bien trop facilement que ceux qui, y compris dans le monde des sciences exactes, ont pu être à l'origine d'avancées conceptuelles importantes, ont souvent rencontré l'opposition de leurs pairs. C'est le cas des plus grands comme Galilée par exemple. Galilée a rencontré l'opposition d'une partie de l'Eglise et de ses pairs car ses conceptions remettaient en cause certaines conceptions théologiques et le pouvoir qui y était associé. Il faut tenir compte du niveau d'autonomisation quasi inexistant à l'époque des sciences physiques, en gestation dans leur version moderne dont Galilée est considéré comme un des pères, vis-à-vis de la sphère sociale. Cette dernière était dominée par le pouvoir religieux en Occident. C'est au fond, en prenant beaucoup de précautions, la situation de tout fondateur, de tout pionnier vis-à-vis des pouvoirs établis, fussent-ils ceux des sciences qui ont aujourd'hui pignon sur rue.

Tout comme le désintéressement est pour Bourdieu un intérêt au désintérêt (1976), l'obscurantisme serait finalement un intérêt au conformisme. Un conformisme qui conserve les situations établies et les hiérarchies dont l'ordre social se nourrit. Cela est possible aussi dans le monde des sciences dites exactes. Bien que les procédures de validation semblent plus réglées, moins sujettes à discussion que dans le monde des sciences humaines et sociales, les critères sur lesquels elles sont établies sont naturalisés. Nous reprenons ici à notre compte l'hypothèse d'Habermas pour caractériser à la fois le positivisme des sciences naturelles et celui des sciences sociales qui s'en inspire. Ces critères sont perçus comme évidents, comme allant de soi. Ils ont pour eux la force de la matérialité du monde des choses. Ils sont en réalité recouverts par ce qu'Habermas désigne par illusion objectiviste (1973/1968, 1976). Cette illusion crée cette évidence en masquant les débats contradictoires qui ont préexisté à son établissement. L'étude de la science s'est souvent éloignée de celle des chercheurs ordinaires,

mais il me semble que chacun a pu faire l'expérience du conformisme de ses pairs et confronter ses pairs à son propre conformisme.

1.1.1.2 Les pratiques des chercheurs et la scientométrie

Ces difficultés pour évaluer les pratiques scientifiques peuvent être invoquées pour certaines tentatives en cours d'objectivation du travail de la recherche par le biais de l'évaluation objective quantitative individualisée. Une nouvelle sociologie des sciences *post-mertonienne* a pu se développer sur les bases de la scientométrie (Callon *et al.*, 1993). L'intérêt est porté sur l'analyse du corps social et des données permettant de le mesurer, de le comparer, de décrire ses réseaux. Il s'agit de suivre les traces « objectives » de la pratique scientifique. Les mesures bibliométriques permettent par exemple de mesurer la production d'une communauté de recherche, d'un chercheur. Les analyses textuelles, indépendantes du contenu des écrits, permettent de mettre en valeur certaines pratiques et certains modes de construction de la réalité scientifique. C'est un mouvement que l'on peut observer dans d'autres secteurs d'activité où l'évaluation gestionnaire (Gaulejac, 2012) mesure les pratiques à l'aune des résultats quantitatifs obtenus. Ce qui ne peut être chiffré, ou seulement partiellement quantifié, peut être alors évalué en termes déclaratifs et contrôlé selon une démarche d'assurance qualité.

Les limites de cette approche sont connues en clinique du travail, les pratiques ne peuvent pas être complètement objectivées, car le travail est en grande partie invisible (Dejours, 2003). Dans le cas de l'évaluation des scientifiques, elle a fait l'objet de critiques graves quant aux dérives de cette approche appliquée sans discernement (Matzkin, 2009). Sur le fond, cette approche permet de construire des instruments de pilotage, comme c'est déjà le cas en France – voir à ce propos le rapport de l'Inspection générale de l'administration de l'Education nationale et de la recherche n° 2012-072 (2012) — ayant une certaine efficacité, mais sans aucun garde-fou quant aux conséquences et aux finalités. Selon l'usage qui en est fait, ils peuvent contribuer à réaliser ce qu'Haraway nommait l'informatique de la domination (2009/1991), en évacuant le travail et les pratiques qui sont alors comme extérieurs au système scientifique (Luhmann, 2010). Concrètement, le travail n'est plus accessible qu'à

travers des indicateurs — *H-factor*²⁸ — qui sont eux-mêmes des indicateurs sur des indicateurs — *Impact factor*²⁹ — sur des indicateurs — *publications* — du travail de recherche. L'Institut de France a donné un avis de prudence recommandant de ne pas utiliser ces approches en dehors d'un cadre qualitatif plus général d'évaluation du travail (2009).

Si nous reprenons les controverses qui traversent les communautés scientifiques, la question soulevée par le relativisme qui radicalise une position constructiviste de la science illustre bien notre interrogation en cours sur les pratiques scientifiques. Nous pouvons nous interroger *a fortiori* sur la gestion scientifique et technique de la science. Ne sommes-nous pas en train d'assister à la construction méthodique d'une fiction qui s'éloignerait de la réalité du travail des scientifiques ? Dans les interventions en clinique du travail, le décalage croissant entre les objectifs de l'évaluation individualisée, quantitative et objective et les attentes de reconnaissance des professionnels sur leurs pratiques, est probablement à l'origine de sentiments de souffrance parfois aiguë.

1.1.2 Beauté originalité du travail des chercheurs

L'évaluation qualitative des pratiques pose néanmoins d'autres difficultés que nous pouvons caractériser plus facilement à partir du jugement de beauté d'originalité. Nous avons vu que le jugement de conformité, si imparfait soit-il, devrait au moins théoriquement prendre en considération un ensemble de normes dérivant de règles de métier et de règles formelles. Nous pouvons en première approximation assimiler ces dernières à des contraintes auxquelles sont articulées les règles de métier. La conformité des pratiques professionnelles s'apprécie alors en référence à des pratiques professionnelles stabilisées – mais en évolution — dans un collectif – au contour imprécis et inconstant. Ces pratiques professionnelles stabilisées et les pratiques du professionnel demeureront forcément différentes. C'est l'irréductible existence de cette différence qui est au cœur de la question de l'originalité des pratiques. Quand passe-t-on de la conformité à l'originalité ? Mais aussi comment passe-t-on de la conformité à l'originalité si le jugement de beauté d'originalité s'ajoute qualitativement et temporellement

²⁸ Un scientifique a un indice *h* si *h* est le nombre maximal tel que *h* de ses articles ont chacun au moins *h* citations, et les autres articles ont au plus *h* citations chacun.

²⁹ Pour une année donnée, le facteur d'impact d'une revue scientifique est le nombre moyen de citations de chaque article publié dans cette revue par les autres revues durant la période des 2 années précédentes. Bien que le facteur d'impact ait été créé à l'origine comme mesure de la réputation d'une revue, il est de plus en plus employé comme mesure de la productivité des chercheurs.

au jugement de beauté de conformité ? Mais avant d'aborder ces questions, il est nécessaire de s'interroger sur l'originalité.

Merton ne s'est pas uniquement intéressé à la science, cette dernière a été un lieu d'élaboration de sa théorie sociale. Il a avancé notamment le paradigme de *structure sociale et anomie* (1938 a) qui rend compte d'un effort de systématisation utile pour comprendre la régulation des conduites conformes et déviantes. Il est à l'origine d'une typologie pour décrire les différentes façons de s'adapter au niveau individuel. La plupart de ces types de stratégie d'adaptation permettent de poursuivre des buts culturels par des voies institutionnalisées. Au premier rang de ces stratégies, on trouve *le conformisme* qui permet de poursuivre des buts socialement admis par des voies socialement admises. *Le ritualisme* et *l'évasion* viennent compléter le tableau des stratégies institutionnalisées, respectivement socialement admises et socialement rejetées, pour atteindre des buts socialement rejetés. *L'innovation* est pour Merton une stratégie rejetée pour poursuivre des buts socialement admis. Il existe un type de stratégie différent pour atteindre d'autres buts que les buts socialement admis : *la rébellion*. Merton peut ainsi aborder la question de la criminalité, en prenant pour exemple la société américaine des années mille neuf cent cinquante, de façon renouvelée. Les criminels poursuivent des buts socialement admis, s'enrichir, par des voies non admises, mais institutionnalisées, ceux sont *des innovateurs*. Là aussi, cette modélisation structuro-fonctionnaliste dite de moyenne portée ne permet probablement pas d'aller voir comment cela se passe, comment est-il possible d'obtenir la reconnaissance de buts — de résultats — non admis à un moment donné et/ou de stratégies non admises à un instant donné ?

Cela pose implicitement la question de la reconnaissance de la déviance alors que pour être reconnu le déviant devrait avoir obtenu auparavant le jugement de conformité ! Comment peut-on être conforme et déviant à la fois si nous considérons que le déviant s'écarte des pratiques et des buts conformes ? La communauté des pairs serait-elle alors à même de juger de cet écart en référence aux pratiques professionnelles stabilisées ? L'originalité des pratiques serait alors un écart par rapport à la conformité des pratiques comme la déviance est un écart par rapport au conformisme. Mais un écart qui serait concédé à celui qui aurait déjà obtenu le jugement de conformité. Serait-il possible de faire reconnaître des pratiques originales sans avoir au préalable fait reconnaître la conformité de ses pratiques ? Nous pouvons nous poser ces questions non seulement pour les pratiques, mais également pour les résultats. Comment faire reconnaître un résultat original ?

Dans la perspective de la psychologie cognitive, la question de l'originalité est abordée sous l'angle de la nouveauté. La nouveauté qualifie la propriété de ce qui dévie par rapport aux structures mnésiques et intellectuelles formées par l'habitude. L'effet de nouveauté nécessite la mobilisation de ressources de l'organisme pour résoudre le problème posé. Il faut entendre par là « modification des structures mnésiques et intellectuelles » au service de l'appariement avec une information similaire selon des processus d'assimilation et accommodation qui ont pu être décrits par Piaget. L'effet de nouveauté est souvent trop faible pour être conscient et la grandeur de la déviation par rapport aux structures mnésiques dépend des individus et des structures cognitives qui dépendent des expériences individuelles antérieures des *Sujets* et de leurs variabilités. S'il y a une telle variabilité au niveau des individus qui constituent un collectif, bien que le collectif lui-même structure cette variabilité, nous pouvons comprendre qu'il soit difficile pour un individu, et encore plus pour un collectif, de repérer la nouveauté, de l'accepter voire de la reconnaître.

Les recherches de Festinger, à l'origine de la théorie de la dissonance cognitive (1962), explicitent les difficultés que les intuitions des individus peuvent rencontrer lorsqu'elles s'éloignent des « vérités » communément admises par une communauté. Avant qu'une idée nouvelle puisse être admise, il faut, suivant cette perspective, que les comportements soient modifiés. C'est probablement là une partie de l'enjeu du jugement de beauté de conformité vis-à-vis du jugement de beauté d'originalité. Une pratique originale, un résultat original, devrait être déviant et... conforme pour être reconnu.

Au niveau du collectif, la tentation pourrait être grande de considérer la reconnaissance de l'originalité d'une recherche comme le succès d'une forme mutante que le déviant aurait réussi à imposer réalisant ainsi un darwinisme social. Nous revenons à l'hypothèse de la main invisible, ou plus exactement l'esprit invisible, invoquée par Dupuy (2000), cette *Puissance Hypostasiée*. La théorie de la sélection naturelle appliquée aux idées et aux pratiques, étayée sur la concurrence entre les chercheurs, permettrait de faire émerger une forme mutante, dont la reconnaissance, finalement sous la double contingence du hasard et de la nécessité, autres *Puissances Hypostasiées*, permettrait de reconnaître le chercheur à qui serait attribuée la responsabilité de porter la forme mutante. C'est en définitive ce processus-là que Popper a essayé de décrire (2006) dans sa théorie de la démarcation pour les sciences de la nature. Une théorie est scientifique s'il est possible d'imaginer une expérience permettant de la mettre en défaut. Ainsi le travail des scientifiques consiste pour Popper à invalider les théories en cours

lors de test de falsification des théories scientifiques. On obtient ainsi un critère permettant la mise en concurrence entre les théories et d'imaginer une forme de sélection naturelle des idées. Kremer-Marietti (2002) a critiqué l'épistémologie de Popper, car l'activité des scientifiques dont Popper cherche à rendre compte n'est pas d'invalider des théories, mais plutôt de valider des théories, voire d'en étendre le domaine de validité pour en étendre le champ d'application.

Dans son article sur le champ scientifique, Bourdieu (1976) s'intéresse aux pratiques de ses collègues. Il ne donne pas cher des chances des hérétiques, ceux qui apporteraient ces pratiques et idées nouvelles, face aux héritiers, ceux qui inventent dans les limites de l'invention réglée par la communauté des pairs. Ce sont ces derniers qui excluent les premiers de la course à la reconnaissance de l'attribution des gratifications le plus prestigieuses. Ils les excluent aussi de l'intégration dans une communauté de recherche au fur et à mesure qu'elle gagne en maturité, en étendant ses paradigmes selon les pratiques de la science normale. Le concept de *science normale* caractérise l'activité scientifique empirique, prédictive et productive basé sur un paradigme accepté par un groupe de la communauté scientifique. Lorsque le paradigme qui structure une discipline donnée est mis en difficulté du fait d'échecs répétés, une crise s'ouvre et la recherche d'un nouveau cadre conceptuel est amorcée. Il synthétise ainsi l'effet Matthieu introduit par Merton (1968 ; 1988), où la reconnaissance est attribuée à ceux qui sont déjà reconnus, et la tendance au conformisme des communautés matures décrite par Khun (2008/1962) qui visent à étendre leurs théories plutôt qu'à les remettre en question. Le développement en maturité de la communauté de recherche va de pair avec le renforcement de barrières à l'entrée dans une communauté de recherche (Bourdieu, 1976). La reconnaissance de l'originalité ne saurait probablement reposer uniquement sur la transgression car elle ne pourra être socialement reconnue quand le conformisme devient une défense. Ce dernier est alors une stratégie au service d'un intérêt à la domination pour maintenir sa propre position dans le champ scientifique.

Il est sans doute nécessaire de remettre sans cesse son travail à l'ouvrage, jusqu'à l'obsession lorsque l'on se conforme aux règles d'une communauté de recherche pour avoir ce que Weber nomme l'intuition du spécialiste (2002/1919). Dans le même ordre d'idée, Clot modélise les pratiques professionnelles en introduisant le concept de genre professionnel, il faut alors procéder à l'inventaire pour accéder à l'inventivité reconnue de ce que Clot modélise par la stylisation du genre professionnel (2008 a). Mais il semble difficile sans sacrifier à une

conception magique sur la survenue de l'intuition, de ne pas s'intéresser à la fois à des mécanismes psychologiques singuliers, au sens où ils demeurent individuels, mais socialisés et à des mécanismes sociaux, liés aux rapports de domination. Cette tension entre singularité et socialisation doit permettre d'entrevoir comment le jugement d'originalité peut venir recouvrir partiellement le jugement de conformité pour la reconnaissance de pratiques ou de résultats dans le cas du travail des chercheurs.

Pour autant, le travail spécialisé et acharné du chercheur n'est pour Weber, ni une condition suffisante, ni une condition nécessaire. Le dilettantisme est aussi une voie d'accès à l'intuition (2002/1919). Ce dilettantisme n'exclut probablement pas le travail, car pour l'auteur il s'oppose simplement à la spécialisation. Il décrit la problématique des métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche que nous pourrions en grande partie transposer à notre époque tant la conférence de Weber (1919) apparaît moderne. Nous parlerions probablement d'interdisciplinarité quand le spécialiste peut se saisir des intuitions du dilettante. Ce faisant, Weber fait lui-même preuve là, à la fois de spécialisation et de dilettantisme pour mener à bien une telle réflexion sur le métier et la vocation de savant à partir de points de vue issus de la sociologie, de l'économie, de la théologie... C'est pourquoi nous pourrions alors parler d'éclectisme plutôt que de dilettantisme. Cet éclectisme permet de rapatrier des notions étrangères à un champ et de les acclimater de sorte qu'elles deviennent familières. Ces notions, quand nous nous en saisissons, changent de statut. Clot parle notamment de *catachrèse* (2008 a) pour désigner un artefact que les professionnels ont élevé au rang d'outil avec au passage un détournement de l'usage et du sens parce qu'ils s'en saisissent dans leurs pratiques professionnelles. Mais il manque alors l'histoire qui permet de comprendre le passage de l'artefact à l'outil.

Pour commencer à sortir des limites circonscrites uniquement par le jugement de conformité, en essayant de ne pas rester prisonnier des notions de transition ou de rupture, nous pouvons noter le concept de *subversion poïétique* (2009 b, p. 38-39) que Dejours explicite pour approcher ce qui se passe dans l'entre-deux, et ce faisant la tension entre originalité et conformité. Mais cette analyse prise isolément se focalise sur la production qui doit être reconnue socialement. A cet égard, la notion de *subversion* a aussi un intérêt du point de vue social. Comment peut-on subvertir le jugement de conformité pour espérer obtenir le jugement d'originalité ?

1.1.3 Finalement, le conformisme entre connaissance et reconnaissance ?

Les auteurs « classiques » des sciences humaines et sociales qui ont étudié la normalisation et la formation des jugements de conformité (Sheriff, 1936 ; De Montmollin, 1977 ; Allport, 1924 ; Festinger, 1962 ; Newcomb, 1943 ; Newcomb et *al.*, 1967) donnent à voir la force du conformisme (Asch, 1956 ; Crutchfield, 1955 ; Milgram, 1974) plutôt que la capacité des *Sujets* en situation à renormaliser (Schwartz, 2013) ou au moins à contester ce conformisme. Pourquoi parle-t-on ici de conformisme et non de conformité ? C'est que les expériences proposées portent parfois sur des objets triviaux comme par exemple la longueur de bâtons dont il convient de dire laquelle est la plus grande (Ash, 1956). Cet auteur obtient des résultats à première vue absurdes, au sens où ils violeraient l'intuition que l'on en aurait si l'enjeu de l'expérience proposée était seulement d'évaluer les capacités cognitives des personnes qui s'y sont prêtées. Mais l'enjeu était autre. L'expérience permet de rendre visible qu'il est possible d'obtenir un résultat absurde, mais validé collectivement. L'interprétation courante qui a pu être avancée est que cette validation satisfait à la fois à la fois des critères cognitifs, réussir une épreuve en donnant la « bonne » réponse, mais aussi des critères sociaux, être conforme aux attentes perçues par les individus au sein d'un groupe. Certains auteurs ont avancé les concepts d'identification au groupe ou d'intériorisation des normes.

Ainsi, Deutch et Gerard (1955) ont pu montrer que la force du conformisme peut être accrue par l'utilisation d'un système de récompense dont les effets évaluatifs sur la reconnaissance en viennent à pervertir les connaissances du sens commun. Dans une version extrême, le cadre expérimental a permis d'interroger la compréhension des situations de travail ordinaires et non ordinaires, en montrant comment le conformisme pouvait déboucher sur la soumission. Les fameuses expériences de Milgram (1974) montrent qu'au-delà des connaissances de sens commun ou des perceptions élémentaires, les valeurs morales qui pourraient nous sembler les plus élémentaires peuvent également être remises en cause dans une situation sociale. Dans ces expériences, des *Sujets* croient qu'ils administrent des décharges électriques dont le voltage croît avec le nombre d'erreurs à des étudiants sous la responsabilité d'une autorité scientifique dans le cadre d'un protocole présenté comme une recherche sur l'apprentissage. Ces situations expérimentales, qui ne seraient probablement pas possible de réaliser aujourd'hui, sont à rapprocher de l'étude des situations de travail non ordinaires, que nous pourrions avoir des difficultés à penser comme des situations de travail, qui permet de

formuler des hypothèses à laquelle l'observation simple des situations de travail ordinaires ne donne pas accès.

Dans les situations de travail ordinaires comme dans le cas de la recherche scientifique, le jugement de beauté reste dépendant du jugement d'utilité, autre catégorie introduite par Dejours (2008/1980, 2009 c). Le jugement d'utilité est établi par la hiérarchie et il porte sur l'utilité du travail du point de vue de la hiérarchie. Ce jugement est également une évaluation qualitative portée par un professionnel souvent au sein d'un collectif. C'est un collectif de personne en situation hiérarchique par rapport au professionnel sur lequel porte le jugement. Il est intéressant de noter que cette personne en situation hiérarchique est également un professionnel qui doit également satisfaire un jugement de beauté et un jugement d'utilité. Dans les organisations de travail contemporaines les doctrines de gestion, qui sont établies à partir des travaux en sciences de gestion et qui entendent définir le jugement d'utilité, considèrent dans les faits majoritairement que la transgression et l'irrégularité aux règles, nécessaires à l'originalité, sont des phénomènes qui doivent être éradiqués. Même sous les oripeaux de l'innovation, la reconnaissance de la transgression est compromise par le refus de cette pratique (Babeau et Chanlat, 2008).

Nous avons effleuré la question de l'autonomie des chercheurs à de nombreuses reprises. C'est une question sensible qui est souvent évacuée comme s'il allait de soi que les scientifiques sont autonomes, à tels points que la liberté de leurs recherches soit « un juge de paix » incontestable de la qualité de leurs recherches. Force est de constater que les exemples sont nombreux dans l'histoire de l'influence, voire l'intervention, plus ou moins évidente des intérêts privés ou nationaux, économiques ou politiques dans la régulation des activités scientifiques. Aujourd'hui encore, les recherches sur le climat, sur la santé... traduisent bien une certaine hétéronomie du champ scientifique vis-à-vis du champ social et notamment des intérêts économiques. Il y a bien ce que Bourdieu (1997) nomme des usages sociaux de la science dont il faudrait essayer de ne pas être dupe. C'est pourquoi les jugements de beauté et d'utilité qui sont proférés par des personnes censées connaître le travail de la recherche scientifique doivent être articulés dans notre analyse à d'autres formes de reconnaissance comme la reconnaissance donnée par le client. Par client, il convient d'entendre ici un système multi-clients qui englobe la reconnaissance de celui avec lequel le professionnel coopère, bien qu'il ne soit pas un membre du collectif de recherche du chercheur considéré.

Mais au-delà, il convient d'y inclure la reconnaissance obtenue du monde économique et du monde social en général.

Le chercheur, pour mener à bien ses recherches, est dépendant de certaines ressources dont il obtient l'usage par des alliances qui sont aussi des formes de reconnaissances. Latour considère que c'est une partie importante du travail de la recherche que de nouer des alliances à l'extérieur du monde scientifique (2001) pour accéder à des moyens d'investigation et des modes de reconnaissances qui permettent de développer ses recherches. Ces alliances sont parfois subordonnées à des procédures d'évaluation qui ne sont pas des jugements qualitatifs. Elles peuvent prendre la forme de certification de type « assurance qualité » comme Barré et Raffour l'ont montré pour l'AERES³⁰ (2011), d'évaluation bibliométrique, de procédures qui tendent à qualifier l'activité en la quantifiant vis-à-vis d'une norme souvent désignée par l'excellence.

A partir du contexte contemporain français de la recherche scientifique, nous pouvons avancer que l'articulation entre conformité et originalité passe alors par une réflexion sur la tension entre reconnaissance et connaissance. Cette tension est instrumentée par un système de récompense protéiforme associant selon les communautés considérées les épreuves de jugements collectifs qualitatifs et les procédures d'évaluation individualisée quantitative. Nous proposons de considérer que c'est en tenant compte des tensions entre reconnaissance et connaissance qu'il est possible d'aborder le travail de la recherche et de faire ressortir les dimensions du corps impliquées dans les épreuves de reconnaissance et dans les productions de connaissance. Ainsi aborder le travail de la recherche scientifique dans la perspective de la psychodynamique du travail est une opportunité pour discuter le concept de *travailler* présenté par Dejours : « *travailler, c'est mobiliser son corps, son intelligence, sa personne pour une production ayant valeur d'usage* » (1998 a, p. 6).

Cet engagement du *corps subjectif* est à la fois la source et la résultante des trouvailles de l'intelligence pratique (Dejours, 2009 b). Face au *Réel du travail* qui résiste à la maîtrise technique, celui qui travaille avec application rencontre l'échec et doit « inventer » une réponse *ad hoc* à l'irrégularité des situations de travail. Le travail de recherche est alors une activité banale au cœur même du travail vivant. Par ailleurs, le travail de la recherche scientifique était associé à une ascèse qui faisait la part belle à la recherche d'objectivité. Ce

³⁰ L'Agence d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur qui sera désignée par son acronyme (AERES).

travail d'objectivation de la réalité se traduit par la production d'objets, de concepts, de modèles, de théories, de systèmes... souvent réglée par des procédures puissantes et des savoir-faire qui l'emporteraient en définitive sur la créativité. Ils nécessitent une discipline et un contrôle rigoureux des communautés scientifiques. Nous avons déjà exploré ci-avant les enjeux et difficultés liés au contrôle des communautés. Ces procédures et savoir-faire peuvent être structurés, selon les champs de recherche, par des dispositifs techniques qu'il est possible de décrire à la suite de Latour par des *alliances* au sein de collectifs entre des *objets humains* et des *objets non-humains* (1990 ; 2001). Ces *alliances* accroissent significativement la force de persuasion que les scientifiques accumulent pour construire les faits avant qu'ils n'acquièrent le statut d'objectivité.

Cette recherche en psychodynamique du travail se différencie de ces analyses à ce niveau-là, car elle témoigne au sein du secteur de la recherche scientifique d'une forme de souffrance en relation avec une organisation du travail tout entièrement vectorisée par l'optimisation des ressources et la production du système scientifique. Le point de vue qui peut alors être introduit par une grille d'analyse informée de la clinique du travail vivant de Dejours (2009 b, 2009 c) fait ressortir l'absence de prise en compte des dimensions subjectives et sociales du *travailler*.

1.1.4 Questionner les antagonismes, ré-ouvrir la boîte de Pandore

Pour illustrer cela, je propose de dépasser l'antagonisme trivial entre subjectivité et objectivité. Cette position rencontre un écho dans les travaux de Daston et Galison (2012/2007), auteurs d'une histoire de l'objectivité dans laquelle ils soutiennent que ces concepts ne peuvent être dissociés, que leurs significations relatives ont évolué au cours du temps. Pour ces auteurs, la conception contemporaine de l'objectivité correspond à un, voire deux (*objectivité mécanique* puis *objectivité structurale*), des régimes de rationalité qui ont dominé les pratiques scientifiques à une période donnée (XIX^e siècle et début du XX^e siècle) tout en continuant d'influencer les pratiques actuelles. Ce régime de rationalité se caractérise par la volonté d'effacer toute trace du *Sujet* à l'origine de la recherche, car la subjectivité est considérée comme un risque pour la connaissance scientifique. Pour Daston et Galison, de nouvelles pratiques sont apparues au cours du XX^e siècle pour ne pas sacrifier la précision à l'objectivité comme *le jugement exercé*, qui accorde une place primordiale à l'intuition de

l'expert, puis pour révéler les dimensions invisibles scotomisées par la représentation, comme *la présentation de la nature*³¹ qui libère l'inventivité du scientifique, armée de techniques d'imagerie. Dans cette perspective, l'objectivité est alors devenue l'ennemie de la créativité. Dans la suite, je montre à partir du *travailler* des scientifiques comment les effets de l'objectivité en tant qu'ensemble de modalités d'expression de la subjectivité peuvent être révélés par une intervention en clinique du travail dans le secteur de la recherche. Pour appréhender ces modalités en tenant compte des spécificités des métiers de la recherche, je reprends à mon compte la définition de l'objectivisme des sciences donnée par Habermas (1973/1968) « *comme une attitude qui renvoie naïvement les énoncés théoriques à des états de choses. Les relations entre grandeurs empiriques y sont en soi ce qui escamote le cadre transcendantal au sein duquel ces énoncés prennent sens* ». C'est en référence à l'illusion objectiviste qu'il explique la formation d'un « *habitus réfléchi et éclairé parmi les théoriciens* » dans la culture scientifique européenne de la première partie du XX^e siècle, ce qui se rapproche des *vertus épistémiques* et du *soi scientifique* décrits par Daston et Galison. Ce sont des vertus que l'on retrouve aussi dans le tableau que Weber dresse du savant et de la science (2002/1919).

C'est probablement en partie pour cela que la recherche scientifique fait partie de ces professions pour lesquelles l'on a eu tendance, à la suite de Sigmund Freud, à attribuer un statut particulier, comme peuvent l'être les professions artistiques ou les professions sacerdotales. La tradition épistémologique a pu rendre compte de la part de mystère que revêt cette profession en attribuant un habitus extraordinaire à des êtres extraordinaires, désintéressés, objectifs, entièrement tendus vers la satisfaction de buts les plus élevés parmi les activités humaines, une aristocratie du savoir, mais aussi du travail et de l'effort. La sociologie des sciences *post-mertonienne* a permis de couper court à cette représentation déshumanisée. Pour Latour, les activités des chercheurs sont des activités cognitives usuelles, mais appliquées à des traces originales (1996). Il s'ensuit que ce métier ordinaire peut être modélisé par un ensemble d'activités que Latour décrit en termes instrumentaux et cognitifs (2001). Cela donne une certaine pertinence à la déclinaison dans ce secteur d'activité, comme dans d'autres secteurs d'activité, de méthodes de management et de réformes de structures qui ont été expérimentées dans les entreprises (Gaulejac, 2012). Il existe également pour le métier

³¹ Ce dernier régime de rationalité, que je me permets de "nommer" par commodité pour les besoins de mon exposé, n'est formalisé par Daston et Galison qu'en tant qu'hypothèse à partir d'analyse tendancielle des pratiques en émergence au début du XXI^e siècle.

d'enseignant-chercheur des typologies en sciences de gestion, incluant l'activité consacrée à la recherche, qui peuvent être utilisées pour en décrire les activités, par exemple le modèle de Bertrand (1991, 1993) que Guyot et Bonami (2000) ont utilisé pour caractériser les activités des professeurs de l'Université Catholique de Louvain (UCL). Le métier d'enseignant-chercheur est considéré comme une constellation d'activités que l'on peut regrouper en cinq catégories : recherche, enseignement, encadrement des étudiants, administration et expertise.

Néanmoins, la clinique du travail nous a appris que dans tous les métiers, et *a fortiori* dans les métiers de recherche, les activités ne pouvaient se réduire ni à la poursuite d'objectifs instrumentaux ni à une typologie prédéfinie. En effet, pour faire face aux imprévus, aux irrégularités des situations de travail, il est nécessaire de pouvoir inventer une solution *ad hoc*. Cela nécessite l'engagement de sa subjectivité dans le processus de travail que Dejours (1998 a) définit comme étant le *travailler*. Décliner sans référence au réel³² du travail de la recherche scientifique ces méthodes managériales nous semble contestable tant du point de vue de la production scientifique que de leurs effets sur la santé des personnels. Un travail empirique en clinique du travail a permis de caractériser l'empreinte des nouvelles organisations du travail de la recherche scientifique et de mener une réflexion sur la nature du mystère du travail de la recherche. En lien avec des activités cognitives manifestes, se déploie une activité invisible qui échappe à toute évaluation. Cette activité invisible pourrait bien être le ressort caché d'un certain type de recherche scientifique qu'une perspective essentiellement tournée vers l'objectivation masque et étouffe parfois.

Cette tension entre subjectivité et objectivité sur les conditions d'expression de l'inventivité des chercheurs scientifiques questionne l'engagement du corps qui ne va pas de soi *a priori*. Il ne se décline pas uniquement sur le plan individuel, il ne suffit pas de produire des connaissances, encore faut-il les socialiser sur fond de coopération mêlée de compétition. Des travaux en sociologie des sciences (Akrich, Callon et Latour, 2006 ; Knorr-Cétina, 1999) tentent de décrire la pratique scientifique comme une activité ordinaire même si pour Latour (2001) le chercheur est un entrepreneur « hyper-capitaliste » qui développe sa recherche en accroissant ses réseaux et en réinvestissant sans cesse ses crédits. Pour y parvenir, bien que le travail des chercheurs soit un travail ordinaire, l'engagement dans le travail de la recherche est probablement un engagement dangereux, du fait de l'intensité de cette compétition qui va de

³² Dans le cas qui nous mobilise ici, le réel du travail se fait connaître par la résistance qu'il oppose à la maîtrise des chercheurs scientifiques dans l'exercice de leurs activités.

pair avec une demande de reconnaissance hors norme. Cela est d'autant plus aigu dans le contexte français que les conditions d'exercice des métiers de la recherche se dégradent depuis des années si l'on en croit le collectif P.E.C.R.E.S.³³ dans le cadre d'une enquête nationale sur la précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche (2011).

Les transformations structurelles en cours de l'organisation du travail des métiers de la recherche sont potentiellement source de souffrance pathogène pour certains, car dans la perspective de la psychodynamique du travail elles se caractérisent à partir de stratégies défensives³⁴ contre la souffrance dont la clinique du travail a établi qu'elles sont « proprement professionnelles ». Elles sont structurées par l'organisation du travail et la matérialité des relations de domination qui s'y réalisent. C'est pour cela que la souffrance au travail de chercheurs du secteur public peut, à travers la mise en tension des dimensions subjectives et objectives de l'activité de la recherche scientifique, être considérée comme un opérateur d'intelligibilité de ce *travailler* scientifique. Le point de vue présenté par la suite est celui de chercheurs statutaires. Ils sont dans une situation plus favorable que les chercheurs précaires et que les personnels non chercheurs, mais ils ne sont pas exonérés de l'âpreté de l'organisation du travail de la recherche et de ses transformations qui n'en a que plus de force démonstrative.

1.2 Ce travail de recherche

1.2.1 La thèse

La thèse proposée est celle d'une subjectivité nécessairement objectiviste entre autres pour des raisons liées aux stratégies de défense, du fait de l'organisation du travail de la recherche, mais également aux conditions de l'intersubjectivité et du sens qui facilitent le conformisme voire la soumission, au-delà de la conformité.

³³ Collectif "Pour l'Etude des Conditions de travail dans la Recherche et l'Enseignement Supérieur" constitué à la demande d'une intersyndicale.

³⁴ "Les stratégies collectives sont centrées sur la construction d'un univers symbolique commun qui tire sa consistance du fait qu'il est organisé par des croyances, des conduites et des attitudes qui ont toutes pour visée de réduire, autant que faire se peut, la perception des réalités susceptibles de générer un état de souffrance. ... Les défenses contre la souffrance ont toujours des effets cognitifs. Elles orientent le cours de la pensée, voire lui font obstacle en occultant une partie substantielle de la réalité qui n'est plus mise en débat" (Molinier, 2006, p. 195).

Pour cela nous soutiendrons que l'engagement de la subjectivité dans le procès de travail, dans le cas des chercheurs de la recherche scientifique révèle les effets de leur travail d'objectivation, de sorte que les catégories d'objectivité et de subjectivité ne doivent pas être posées de façon antinomique pour mener une réflexion d'ensemble à la fois sur la santé des professionnels, rejoignant en cela au sein de l'ergonomie de l'activité Sznelwar et Hubault (2015) et sur l'exercice et l'épistémologie des métiers de la recherche.

Le matériau empirique est principalement issu d'une intervention³⁵ en clinique du travail basée sur la méthode développée en psychodynamique du travail (Dejours, 2008/1980 ; Dejours *et al.*, 2002 ; Molinier, 2006 ; Dessors, 2009 ; Guyon, 2014 b) dans une institution de recherche publique (Guyon, 2012 ; 2004 a ; 2015 ; accepté). Cette institution sera dénommée par la suite « *Institution* ».

Il en ressort que la tension entre la conformité et l'originalité du travail des chercheurs scientifiques auquel nous avons abouti au départ de notre réflexion est nécessairement liée aux enjeux de la reconnaissance du travail, qui eux-mêmes ne peuvent être dissociés des dispositifs d'évaluation. Les effets de domination que nous pouvons analyser produisent au-delà de la régulation des conduites ce que nous pouvons appeler ici une domestication, plus exactement une conformation. Ces effets de domination, par la médiation des dispositifs d'évaluation sur les enjeux de la reconnaissance de la conformité et de l'originalité du travail des chercheurs scientifiques, ont des incidences sur la santé au travail de certains des chercheurs scientifiques.

Néanmoins dans le cas des chercheurs scientifiques, la clinique permet de soutenir qu'il existe des possibilités d'émancipation de la subjectivité pour revisiter à la fois une théorie de la reconnaissance et une théorie de la connaissance qui intégrerait les dimensions relatives à la tension entre l'originalité du travail et la conformité du travail, adossées à la clinique du travail vivant.

³⁵ Ce travail a bénéficié de la contribution importante d'Isabelle Gernet et de Christophe Demaegdts qui ont participé à l'intervention dans les collectifs d'investigation, du collectif de travail de l'équipe de psychodynamique du travail et de l'action du Professeur Christophe Dejours pour son soutien critique, et de personnels de la recherche scientifique qu'il n'est pas possible de nommer ici.

1.2.2 Enjeux de la thèse

Il est possible de définir un certain nombre d'enjeux pour cette recherche. Tout d'abord, nous parlerons des transformations en cours dans le secteur de la recherche en France. Il est toujours possible de montrer que ce secteur est en transformation permanente. De même nombre d'éléments que nous considérons comme des éléments propices à la mise en difficulté des chercheurs dans leurs travaux ne sont pas nouveaux au sens strict. La conférence de Weber sur le métier et la vocation du savant à l'issue de la Première Guerre mondiale (2002/1919) fait le tour de bon nombre de difficultés tant matérielles qu'organisationnelles que connaissent les apprentis chercheurs aujourd'hui. Nous allons rappeler des transformations notables du point de vue de l'organisation formelle du secteur de la recherche. Elles sont importantes de par leurs incidences potentielles sur les métiers de chercheurs, mais nous ne les détaillerons pas, car cela n'est pas l'objet de cette recherche. Ensuite, nous aborderons les enjeux liés à l'expression de la subjectivité dans le contexte du travail de la recherche. Ces enjeux sont d'une certaine façon le pendant des questions organisationnelles. Nous aborderons alors la question de la reconnaissance dont nous pressentons bien qu'elle est très intriquée avec la question de la production des connaissances et de la santé. Enfin, nous terminerons par les enjeux relatifs à la différence qu'il y aurait à établir entre recherche, science et expertise.

1.2.2.1 Des transformations en cours dans l'organisation formelle du secteur de la recherche

Un travail sur la recherche est aujourd'hui *de facto* immergé dans l'actualité, tant le système de recherche français est confronté à de multiples réformes. Depuis maintenant plusieurs années, le système de recherche et d'enseignement supérieur en France subit de nombreuses transformations qui contribuent à modifier l'organisation du travail de la recherche scientifique. De façon non exhaustive, nous pouvons noter la mise en œuvre au niveau politique de la Stratégie Nationale de Recherche et d'Innovation, au niveau législatif de la loi LOLF et la loi LRU, au niveau administratif de la déclinaison de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), au niveau institutionnel de la réforme de certaines des universités et de certains des organismes de recherche. Au premier rang de ces derniers, il y a le CNRS, premier opérateur de recherche en France et probablement en Europe. Il est lui-même très intriqué avec les universités.

Par ailleurs sont apparus de nouveaux dispositifs d'évaluation et de financement sur projet de la recherche scientifique, tels que l'Agence d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES), l'Agence Nationale de la Recherche (ANR³⁶), la Prime d'Excellence Scientifique (PES³⁷), les laboratoires d'excellence³⁸, les initiatives d'excellence³⁹, les équipements d'excellence⁴⁰, voire de nouvelles structures dans le cadre du plan Campus⁴¹,...

A cela, il faudrait mettre en regard les conséquences du Crédit Impôt Recherche et des transformations organisationnelles qui ont eu lieu dans la recherche du secteur privé, puisque ce dernier est également invité à financer, voire piloter le secteur de la recherche publique.

Tout ceci participe à la constitution d'un contexte de transformation de l'organisation du travail que Valette a qualifié de propice à la domination et dans lequel la souffrance des salariés peut prendre des formes aiguës (2002). En effet, dans la perspective de la psychodynamique du travail, ces transformations ont un impact sur les conditions matérielles, plus largement les conditions concrètes, d'exercice de la recherche. Les déplacements de l'organisation formelle du travail ont des incidences au niveau local sur les règles de métiers et sur les stratégies collectives de défense. Ces dernières, mais aussi les règles de métier, jouent un rôle très important dans la régulation du travail, entre-autre du rapport à la peur dans le travail et de son caractère plus ou moins anxiogène. Le cas des personnes ayant des troubles mentaux étudié par Saint-Arnaud, Saint-Jean et Rhéaume (2004) permet de saisir alors les comportements et difficultés auxquelles peuvent être confrontés ceux qui ont à subir une situation de travail dégradée, ou simplement des transformations organisationnelles ayant pour certains ces conséquences-là.

Pour être tout à fait juste vis-à-vis de ces transformations, bien que cela ne déplace pas la question posée quant à leurs incidences anxiogènes, il faut prendre un peu de profondeur

³⁶ L'Agence Nationale de la Recherche qui sera désignée par son acronyme (**ANR**).

³⁷ Prime d'Excellence Scientifique qui sera désignée par son acronyme (**PES**).

³⁸ L'appel d'offre **LabEx** avait pour objectif de doter de moyens significatifs les unités de recherche ayant une visibilité internationale pour attirer des chercheurs et des enseignants-chercheurs de renommée internationale et de construire une politique intégrée de recherche, de formation et de valorisation de haut niveau.

³⁹ Les **IDEX** sont des projets de recherche scientifique destinés à "faire émerger en France cinq à dix pôles pluridisciplinaires d'excellence d'enseignement supérieur et de recherche de rang mondial".

⁴⁰ L'abréviation **Equipex** désigne des projets destinés à améliorer les équipements des laboratoires de recherche scientifique français.

⁴¹ Le **Plan Campus** est un projet qui a pour objectif de faire émerger en France douze pôles universitaires d'excellence de niveau international, grâce à des dotations exceptionnelles. Les projets rassemblaient en général plusieurs universités.

historique et noter que le nombre d'étudiants, et corrélativement le nombre d'enseignants-chercheurs, de chercheurs et de personnels du secteur, ont cru de façon très importante ces quarante dernières années. L'enquête réalisée par le collectif P.E.C.R.E.S. dans le cadre d'une étude intersyndicale, met en relief que les conditions matérielles d'exercice des métiers de la recherche et de l'enseignement supérieur se sont dégradées du fait de la progression ces dernières années, de l'emploi précaire (2011, p. 17-48). Il a même pu être question de travail informel au sens où pour faire face à cette situation, pour accroître la ressource en force de travail, certains travaux n'ont pas trouvé de cadre d'emploi dans des conditions parfois indicibles comme *Curie*⁴² pourra nous le confier. *Curie* a fait une expérience du même type que celles que relate Poumir, concernant des pratiques aujourd'hui probablement disparues dans les sciences du vivant (1998). *Monod*⁴³ a réalisé au cours d'un accident du travail qu'elle ne bénéficiait d'aucune couverture sociale hormis celles de son mari, alors qu'elle croyait être en contrat post doctoral. Dans les sciences humaines et sociales, le collectif P.E.C.R.E.S. rend compte de la pratique du prête-nom qui revient à effectuer une tâche d'enseignement « au noir » grâce à un permanent qui prête son nom (2011, p. 67-68). Pour autant, le collectif P.E.C.R.E.S. mentionne que si cette situation s'aggrave de son point de vue, elle a toujours plus ou moins existé.

⁴² Chercheur postdoctoral en sciences du vivant, interview libre.

⁴³ Maître de conférences en sciences du vivant, interview libre et série d'entretiens semi-directifs.

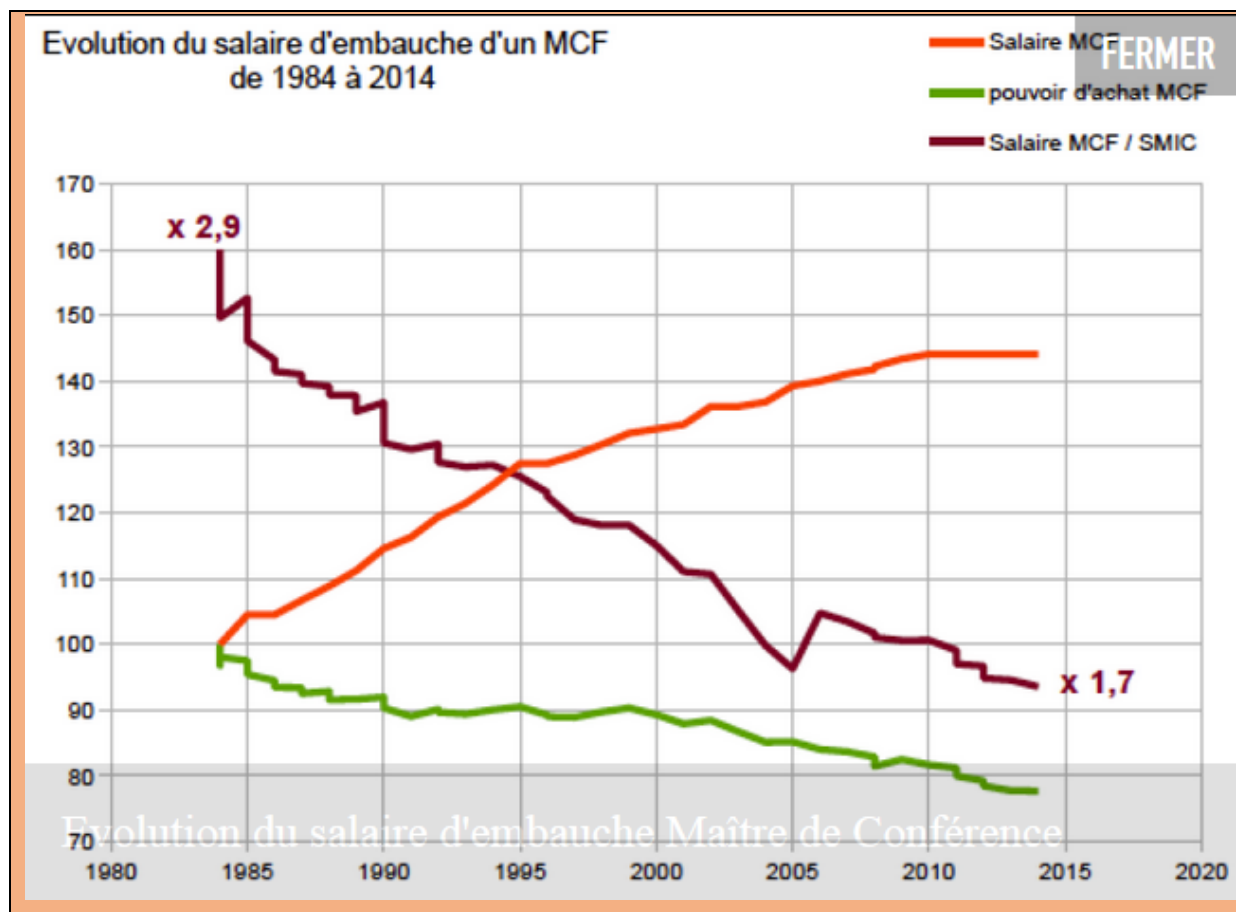


Illustration 2. Evolution du salaire et du ratio salaire / SMIC d'un maître de conférences en début de carrière de 1984 à 2014. Source Snesup FSU.

Du côté de l'emploi statutaire, la situation est également problématique. Certains parmi ceux qui s'intéressent aux rémunérations, soutiennent ainsi que le salaire en début de carrière d'un maître de conférences par rapport au SMIC⁴⁴ est passé d'un ratio de 2.9 (soit 190 % de salaire en plus que le SMIC) à un ratio de 1.7 (soit 70 % de salaire en plus que le SMIC) entre 1984 et 2014 (Illustration 2, source Snesup FSU⁴⁵ citée dans le blog du journal Libération⁴⁶).

Il conviendrait de comparer les évolutions de revenus avec d'autres professions comparables pour s'affranchir des effets de la probable revalorisation du SMIC qui est une bonne chose. Mais la réalité des chiffres et leurs pertinences ne sont pas ici un enjeu important pour notre propos. Par contre elles rendent compte d'un *climat* et traduisent néanmoins, avec toutes les précautions d'usage, une certaine dégradation des conditions matérielles dans le secteur de la

⁴⁴ Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance.

⁴⁵ Syndicat national de l'enseignement supérieur Fédération Syndicale Unitaire.

⁴⁶ <http://sciences.blogs.liberation.fr/home/2014/05/université-le-prix-du-mépris.html>.

recherche scientifique. Il faut noter qu'en ce qui concerne le CNRS, la grille des chargés de recherche est similaire à celle des maîtres de conférences. Avec quelques différences notables, la grille des chargés de recherche n'a pas de grade « hors classe » contrairement à la grille des maîtres de conférences. Mais ces derniers peuvent souffrir de la concurrence des premiers, qui sont déchargés d'enseignement, pour les concours de professeur alors que les concours de directeur de recherche CNRS leur sont en général inaccessibles. La situation s'aggrave avec le recul de l'âge de recrutement alors que l'administration peine à reconnaître les parcours professionnels et à reconstituer les carrières. Ainsi les « encore jeunes » chercheurs accèdent très tardivement à des postes leur assurant une certaine stabilité mais avec un salaire très déprécié au regard des sacrifices consentis et des perspectives d'évolution tant salariale que statutaire d'autant plus dégradées.

A titre de comparaison, il convient également de considérer parmi les évolutions notables auxquelles le secteur est confronté, son internationalisation, sa globalisation après la massification. Cela n'est pas nouveau pour certaines communautés de recherche, mais le phénomène prend une ampleur différente tant au niveau de la recherche qu'au niveau de l'enseignement. Auparavant, très peu de communautés de recherche, très peu d'équipes d'enseignement et d'universités auraient imaginé être classées sur un certain nombre de critères formels par quelques chercheurs asiatiques de façon aussi peu avantageuse pour les français dans le classement de Shanghai. Finalement, il n'est plus temps de savoir si ce classement est pertinent ou pas, s'il est la cause ou le prétexte de certaines décisions dans le secteur de la recherche scientifique. Nous pouvons observer qu'il devient important pour les organismes de recherche et les universités de justifier l'excellence de la recherche d'abord, de l'enseignement ensuite, pour accueillir les meilleurs étudiants, non pas français, mais des pays, entres-autres asiatiques, qui connaissent eux aussi une forte croissance de leurs besoins en formation et recherche. Il n'est pas alors étonnant de voir la standardisation des diplômes permettant d'accéder à la thèse et sanctionnant la thèse.



Illustration 3. Comparaison entre salaire académique moyen et PIB mensuel par habitant (Rumbley, Pacheco et Altbach, 2012)

Pour revenir aux conditions matérielles d'exercice du métier de chercheur et d'enseignant-chercheur, il est également intéressant de regarder l'angle pécuniaire aussi au niveau international. Parmi les pays occidentaux, Rumbley et al. (2012) notent que la France présente le ratio le plus faible entre le salaire moyen d'un chercheur académique et le PIB mensuel par habitant (Illustration 3). Les ratios faibles observés pour les pays développés peuvent traduire pour ces auteurs, sous réserve d'investigation plus approfondie, soit une moindre reconnaissance des professions académiques soit un environnement social et économique plus égalitaire. Il semble que cette tendance soit plus marquée encore en France que dans les autres pays développés étudiés. La France, mais aussi à moindre titre l'Allemagne, semble assez mal lotie par rapport au monde anglo-américain (Illustration 4). En début de carrière, le rapport de rémunération est de 1 à 1.5 au désavantage des chercheurs français et allemands par rapport aux chercheurs nord-américains. Pour les plus hautes rémunérations, ce rapport est de 1 à 2 au désavantage des chercheurs français par rapport aux chercheurs nord-américains. La situation des chercheurs allemands est légèrement meilleure.

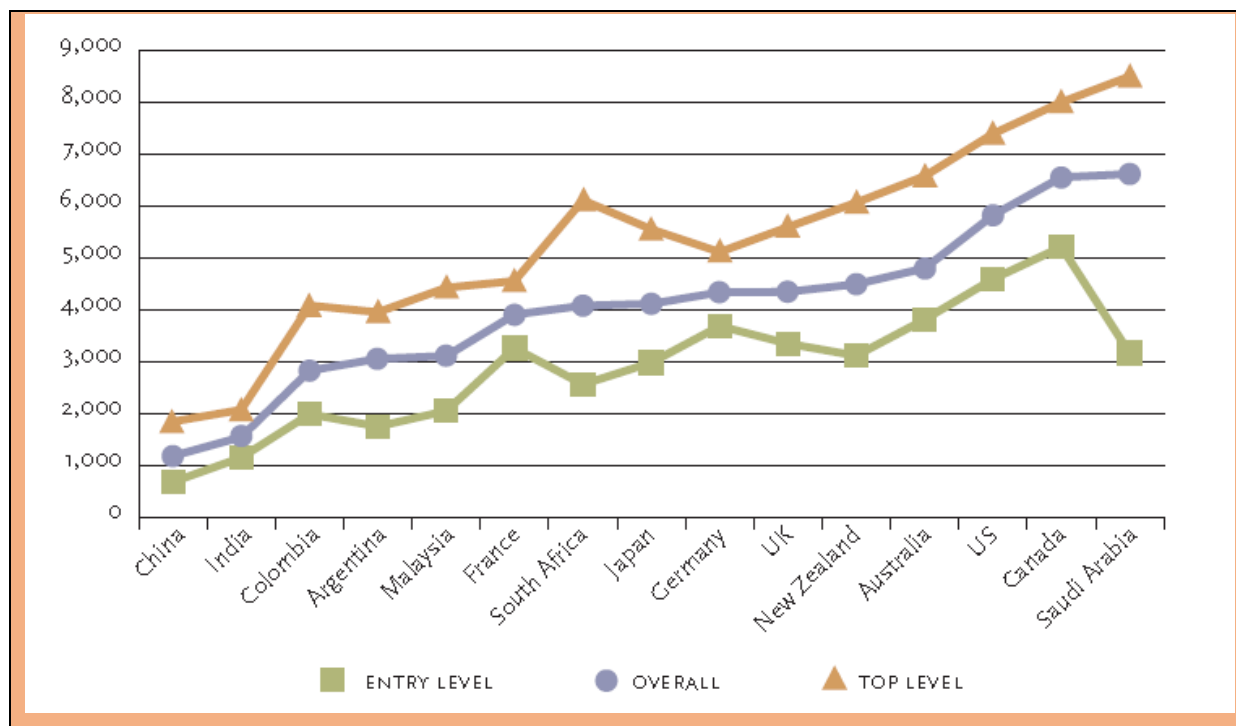


Illustration 4. Comparaison des rémunérations en début de carrière, « moyennes » et « hautes » des professions académiques en 2005-2006 (Rumbley, Pacheco et Altbach, 2012).

Cette situation est à rapprocher me semble-t-il de celle que décrivait Weber concernant la profession et la vocation de savant (2002/1919). Dans sa conférence, il souhaitait d'abord partir des conditions matérielles. Pour cela il a choisi de s'intéresser au pays dont la situation était la plus contrastée par rapport à l'Allemagne à l'issue de la Première Guerre Mondiale : les Etats-Unis d'Amérique ! Il n'est pas question ici de faire des comparaisons et de se livrer à un suivi dans le temps d'indicateurs chiffrés des conditions d'exercice des professions scientifiques — européenne et continentale d'un côté, anglo-américaine de l'autre — mais de dresser un tableau et une perspective historique. Weber lui-même propose une démarche que nous pourrions qualifier ironiquement de « *benchmarking* » intelligent et réflexif qui tranche avec certaines pratiques actuelles aisément réductibles à des slogans. Weber est un exemple stimulant pour notre recherche. Il comparait les pratiques américaines et allemandes, au désavantage de l'Allemagne quant aux conditions matérielles et démocratiques dans l'analyse qu'il en faisait. La situation en Allemagne était dans une certaine mesure pire qu'aujourd'hui en France, l'aspirant professeur allemand ne touchait tout simplement pas de traitement. La recherche scientifique y était par conséquent un monde ploutocratique selon les propres termes de Weber. La souffrance y était très importante. Max Weber notait aussi que

lorsqu'il mettait en garde les étudiants devant l'étendue des sacrifices qui étaient alors demandés aux assistants (les apprentis savants) allemands, la réponse des étudiants tournait invariablement autour de la vocation. Il remarquait que malgré la vocation, les sacrifices demandés avaient des conséquences importantes sur la vie intérieure des assistants et des professeurs. Pour Weber, la situation états-unienne représentait l'avenir de l'Allemagne concernant les transformations à venir du métier de savant.

Même si la situation actuelle de la recherche en France peut trouver des explications, même si elle ressemble aux situations du passé, nous pouvons retenir que la question de la souffrance dans les métiers de la recherche qui est probablement ancienne est aussi probablement toujours d'actualité. Nous pouvons également faire l'hypothèse que la souffrance des personnels de la recherche est d'autant plus d'actualité qu'il y a des transformations en cours dans le secteur de la recherche en France. Ainsi l'enjeu de ce travail au regard de cette situation est peut-être d'apporter un éclairage sur les difficultés de certains en relation avec ces transformations de l'organisation formelle dans le secteur de la recherche. Il est important d'appréhender ces transformations pour pouvoir analyser leurs incidences potentielles sur les pratiques locales des chercheurs et leurs ressentis.

1.2.2.2 Le *travailler* de la recherche : instrument de l'intelligibilité

Poser la question du travail de la recherche dans le champ de la psychodynamique du travail nécessite de référer ce travail à la question de la subjectivité, et pour cela de se pencher sur ce que la psychodynamique du travail appelle le « *travailler* » c'est-à-dire un mode d'engagement du corps dans le travail. Or, le travail de la recherche est à la fois le travail le plus commun qui soit et un travail considéré comme très abstrait, réservé à une élite. C'est un travail commun, partagé par tous ceux qui travaillent, car la psychodynamique du travail part du constat étayé par les recherches en ergonomie qu'il n'y a pas de travail d'exécution (Dejours, 2008/1980, p. 220). Même les opérateurs affectés à des tâches extrêmement précises, ne laissant la place à aucune variation, par exemple le travail répétitif sous contrainte de temps, effectuent un travail d'adaptation et d'anticipation des aléas du travail. Etant donné que le travail de la recherche est également considéré comme un travail de nature abstraite, la question de l'engagement du corps ne va pas de soi. Cette question amène nécessairement des interrogations anthropologiques, par exemple celle du lien entre l'intelligence, la créativité, la

nouveauté et le corps. Comme la connaissance par corps est une composante essentielle de tout travail intellectuel, la question du corps et de ses productions, matérielles et immatérielles, est à l'origine de l'anthropologie à partir de laquelle peut se penser le travail de la recherche. Si l'homme n'était qu'un système de traitement de l'information, son activité pourrait se décomposer en tâches élémentaires. Ces tâches élémentaires nécessitant des ressources pour être accomplies, lorsque les ressources demandées seraient trop importantes, alors elles seraient à l'origine d'une charge mentale excessive. Cette dernière expliquerait la baisse d'efficacité du système d'information, voire son échec à accomplir la tâche. Beaucoup de critiques jusqu'au sein des sciences cognitives ont pu être adressées à cette conception. Le concept de charge mentale est soupçonné notamment d'être un concept circulaire, une tautologie.

Nous tenons bien au contraire dans cette recherche que l'homme, « équipé d'un système de traitement de l'information », est un au-delà de sa cognition, un corps qui produit et se produit en produisant. Le travail de l'homme apparaît alors dans ses inscriptions, et le travail de la recherche en produit beaucoup : des articles, des livres, des bases de données, des logiciels, des théories... Le travail de la recherche a peut-être ceci de spécifique qu'au fond, ni les résultats, ni même les retombées, n'en constituent les seuls fruits : les savoir-faire et les compétences qui se créent et s'actualisent en permanence ont également leur importance. Ce corps qui se transforme, voire se métamorphose dans certaines circonstances, est un au-delà qui déborde aussi de ses inscriptions, car ses productions peuvent aussi être verbales, para-verbales, intrapsychiques ! Le travail des chercheurs, même ceux qui se piquent d'être des théoriciens, est une pratique, comme l'a défendu Latour (1989). C'est ce travail qui est au cœur de la capacité à mobiliser les ressources de réseaux sociotechniques à l'origine de l'alchimie qui permet à un fait scientifique de résister aux critiques et d'accéder à l'espace de circulation nécessaire à sa survie (Callon, 1989, p. 15).

L'enjeu, d'un point de vue anthropologique, réside dans la capacité à pouvoir assumer une conception du *Sujet* qui fasse l'économie d'une hypothèse réductrice de la cognition au service de la fidélité au réel du travail de l'homme. C'est bien cette conception d'un *Sujet*, qui est capable de s'éprouver dans la difficulté, qui sous-tend ce concept de « travailler » que nous sommes appelés à instruire dans l'intervention en psychodynamique du travail. Nous pensons qu'elle demeure trop souvent négligée pour une compréhension des pratiques en général et des métiers de la recherche en particulier, y compris celui de chercheur.

1.2.2.3 La reconnaissance : enjeu pour la connaissance

A la suite de ce qui a été avancé dans la problématique, nous pensons qu'il serait essentiel de reconsidérer les modes de reconnaissance, de façon à tenir compte des productions invisibles du corps qui sont essentielles au travail de la recherche ! Ces productions du corps devraient être évaluées, faute de quoi les mécanismes de reproduction du champ scientifique pourraient négliger des qualités essentielles à l'exercice de la recherche scientifique. Ces qualités sont à la fois importantes pour le choix des personnes et pour l'organisation formelle du travail de la recherche qui doit les tolérer. Dejours indique que l'organisation du travail ne doit pas faire obstacle à la créativité de ceux qui travaillent. Contrairement à Weber, nous ne pensons pas que le hasard et l'arbitraire soient l'explication de l'efficacité des modes de reproduction du champ scientifique (2002/1919). Un siècle plus tard, il est permis de rouvrir cette boîte noire qui naturalise ces puissances hypostasiées en attribuant au hasard cette respiration que l'arbitraire permettait dans l'organisation de la recherche et dans ses modes de reproduction.

Mais la reconnaissance de ces productions du corps bute aussi sur la question de la part relative de la dynamique individuelle et de la dynamique collective, dans l'efficacité du travail de la recherche. Nous devons tenir compte non seulement des productions du corps, et nous savons que c'est une question difficile, mais aussi, et c'en est une autre, des fruits de la coopération des collectifs de recherche. Cette conception aboutit à bien identifier au moins deux types de travail de recherche. Le premier mobilise un travail d'élaboration de l'appareil animique et un travail de coopération. Le second aboutit à l'inscription de connaissances scientifiques et mobilise d'autres stratégies dans le social et des techniques au niveau individuel. Cette opposition renvoie à la dyade *arbeit/poiesis* introduite par Dejours (2009 b, p. 175-178), respectivement le travail d'élaboration psychique et le travail de production.

Nous tenons que les modalités de la reconnaissance, en considérant tous ses modes et interactions avec les différents dispositifs d'évaluation et de financement, en y ajoutant la reconnaissance exogène au champ de la science, orientent les pratiques. Il serait sûrement nécessaire de considérer alors les liens que la reconnaissance entretient avec la connaissance elle-même. Il est probable alors qu'il nous faille considérer une épistémologie en lien avec une théorie de la reconnaissance.

1.2.2.4 La recherche, la science et l'expertise

La dichotomie entre recherche et science, avancée par Latour (2001, p. 13-31) peut être alors bien utile pour interroger le statut des connaissances produites et les fonctions antagonistes que recherche et science peuvent avoir, au sein même de la communauté scientifique. La question du statut des connaissances et du mystère de leur production peut être alors abordée différemment. Nous ne pensons pas que les connaissances puissent être produites de façon rationnelle en limitant la rationalité aux seules vertus analytiques et cognitives. Cette rationalisation serait circonscrite par l'ensemble des conditions matérielles et les possibilités techniques. Il n'est pas suffisant de mettre en place des moyens techniques et financiers quand ils sont nécessaires pour produire des connaissances.

Nous pouvons nous demander si cela ne devrait pas nous amener à nous interroger sur le type de chercheur que nos institutions de recherche semblent « produire ». Si les connaissances ne peuvent être produites uniquement sur une base analytique et cognitive et des moyens organisationnels rationnels, alors nous devrions considérer les critères de sélection en regard d'autres critères que l'excellence ou la ténacité par exemple. Pour Fagot-Largeault, il serait utile de changer radicalement les modes de sélection de l'institution scientifique qui sont pour elle basés sur un darwinisme social (2011) laissant probablement beaucoup de monde sur le carreau pour un résultat douteux. Il est permis de s'interroger sur les connaissances produites par ce type de chercheurs dont il est possible de dresser le portrait en termes de capacité cognitive et d'endurance au vu des normes actuelles.

Ces questions sur le travail de la recherche prennent une acuité d'autant plus grande que l'effort de recherche est perçu comme un des éléments essentiels de la compétitivité des pays et du développement de l'économie de la connaissance. S'il est important de préserver la possibilité d'une recherche qui soit relativement indépendante du processus de production des connaissances scientifiques la question du coût de l'effort, en dehors de l'utilité économique à court terme, risque d'être incontournable, car les sciences sont à l'origine des richesses en transformant le monde (Bourdieu, 1976, p 101). Elles sont aux prémices de l'inversion des rapports de force (Serres, 1989, p. 95-153).

Enfin, corrélativement aux transformations du secteur de la recherche, la position du scientifique dans la société est questionnée. Il est appelé, sous la figure de l'expert, à produire les éléments objectifs pour la prise de décision dans un monde complexe. Ce monde complexe

est d'abord celui du politique, des questions éthiques et des intérêts économiques. L'activité du chercheur, qui n'est pas qu'un expert, se déploie ainsi dans un monde incertain, dont il est difficile de tirer des éléments décisionnels. La science conçue en tant qu'outil de maîtrise ne peut rendre compte de l'incertitude du réel. Le politique se trouve alors dans une grande difficulté pour organiser une action rationnelle dans un contexte démocratique comme le prétend Latour (2008, p. 125-127). L'appréhension de notre nécessaire méconnaissance du réel et les moyens de s'en défendre au service de l'action est un argument en faveur de l'utilité d'une reconnaissance du travail de la recherche dans ce qu'il a de plus intime.

Cette dimension intime du travail pose la question du risque de l'instrumentalisation de ce travail. C'est non seulement un enjeu politique, mais également une question morale, qui concerne notre projet d'autonomie, à la fois individuel et collectif. A quelles lois en rapport avec la culture et la vie, le travail de la recherche, tel qu'il sera étudié ici, devra-t-il d'être préservé ?

1.2.3 Déroulé de notre argumentation

Ce manuscrit est organisé en deux parties respectivement de trois et cinq chapitres chacune, précédées d'une introduction et suivies d'une discussion.

L'introduction de cette thèse a permis de présenter des éléments biographiques utiles pour une meilleure compréhension des relations entre la problématique d'un chercheur, la problématique d'une recherche, le terrain, la clinique du travail, la méthode utilisée et la théorie psychodynamique du travail. Dans le cas de cette recherche sur le travail de la recherche scientifique, la nature de mon expérience et la nature du métier de chercheur m'incitent à avancer le bien-fondé de cette démarche. En effet des spécificités du terrain ont pu être abordées et certains concepts importants de la théorie et de la méthode d'intervention ont également été mis en résonance avec mon parcours pour introduire la problématique de recherche. Il y a une limite à cette approche qui tient aux limites conscientes que je pose à cet exercice et aux limites inconscientes. Comme toute personne, je suis tenu de respecter des zones d'ombre et de pudeur.

Dans la première partie, intitulée « Travailler et coopérer dans la recherche scientifique », le premier chapitre qui s'achève ici est consacré à présenter la problématique consacrée à la

tension entre originalité et conformité – comment être original et conforme —, subjectivité et objectivité – que signifie s’engager subjectivement et produire de l’objectivité ? Cette tension est également une tension entre la construction de la santé, que nous aimerions associer à l’émancipation, et la conformation, que les rationalités productives et sociales convoquent. L’enquête est présentée en trois temps lors du deuxième chapitre. Tout d’abord le cadre d’analyse – la psychodynamique du travail –, puis la méthodologie qui organise la discussion entre l’approche de la modélisation et la méthode d’investigation clinique, et enfin le terrain. Certaines des spécificités de cette intervention sont décrites pour apprécier comment le réel du travail de l’enquête et la dynamique de l’enquête au cours du temps présentent des garanties de validation de l’enquête elle-même. L’analyse du ressenti de souffrance et de ses conditions organisationnelles est une autre validation de l’enquête pour laquelle la focale est mise sur « l’obsession des dispositifs d’évaluation » dans le troisième chapitre. Ce chapitre sera l’occasion de présenter comment la (non) reconnaissance peut être considérée comme une technologie de gouvernement du travail des chercheurs. Pour contenir leurs souffrances et préserver leurs subjectivités, les collectifs d’investigation mettent en œuvre des stratégies défensives qui seront décrites dans le quatrième chapitre.

La seconde partie intitulée « Subjectiver et objectiver dans le travail de la recherche » est elle-même divisée en cinq chapitres, du quatrième au huitième chapitre, au cours desquels une double discussion sera menée avec d’une part l’anthropologie des sciences et d’autre part la psychodynamique du travail. Dans le quatrième chapitre, les stratégies défensives sont mises en perspectives avec la notion d’objectivisme. Nous introduisons la notion d’objectivisme pour à partir des processus d’appropriation des méthodes associés à la production d’objectivité – variables selon les disciplines – expliciter le lien entre défense professionnelle et mode de manifestation du *travailler*. La clinique du travail vivant est ensuite articulée avec des modèles issus principalement de l’anthropologie des sciences pour discuter des conditions de santé et d’exercice des métiers de la recherche. Au cours de cette partie, nous considérons la question de la subjectivité au travail dans le rapport à ses *objets*, internes et externes, de l’activité de travail. Le cinquième chapitre est principalement consacré à discuter la subjectivité en relation avec les *objets* internes du travail du chercheur en nous intéressant aux dispositifs d’évaluation, puis à considérer un objet particulier : le corps réifié du chercheur. Nous revenons, en nous inspirant de Freud, sur les notions d’objectivité et d’objectalité et leurs conséquences sur le principe de réalité et le principe de plaisir pour la (re) connaissance de la réalité extérieure et intérieure. L’objectivité est également abordée en tant que condition

de l'inter subjectivité et du sens, en nous inspirant du travail de Pharo (1993), puis en considérant les apports de Latour (1994). Le lien peut alors être exploré entre les *objets* internes et les *objets* externes, d'abord dans le chapitre six où nous nous intéressons à la notion de collectif du point de vue de la psychodynamique du travail (Dejours, 2009 c, chapitre III) et de la sociologie de la traduction (Latour, 1990, 2001). Nous poursuivons la discussion dans le chapitre sept qui est consacré à l'organisation du travail du chercheur telle que nous pouvons la reconstruire à partir de notre investigation. Cela nous permet de revenir sur un certain nombre de modèles issus de l'anthropologie des sciences (Latour, 2001, 2007), comme le Léviathan ou la méga-machine, et les notions de technicité et d'ensemble technique avancées par Simondon (2012/1958)... Au cours du chapitre huit, la restriction de la subjectivité et ses avatars les moins honorables nous permet d'aborder la question de la créativité à partir de la tension entre conformation, émancipation et santé. Nous considérons pour cela la créativité prescrite, et la santé à laquelle la créativité peut contribuer, notamment quand elle échappe à la prescription. La question de l'émancipation est abordée en contrepoint de ce qui est d'abord présenté comme un processus de conformation.

La discussion qui suit développe, à partir d'une synthèse de cette recherche sur le travail des chercheurs scientifiques, les incidences en termes de subjectivité et de rationalité, entre-autre pour les chercheurs. C'est l'occasion d'aborder la question de la prise en compte des conditions de reconnaissance dans une théorie de la connaissance. Nous essaierons de tirer quelques enseignements sur les pratiques de recherche. Pour finir, nous considérerons l'articulation entre reconnaissance et connaissance, à partir de la clinique du travail, comme une des conditions d'une sociologie complexe des sciences.

2. L'enquête

Introduction – plan du chapitre

Dans la suite nous détaillerons tout d'abord le cadre d'analyse principal que nous mobiliserons à savoir la psychodynamique du travail, tout en présentant d'autres références importantes pour notre réflexion au premier rang desquelles la sociologie des sciences. Ensuite, nous interrogerons la modélisation en tant que modalité d'accès au réel et pratique de recherche. Après un détour par la théorie des idéaux types nous reviendrons sur certains modèles de l'anthropologie des sciences et l'articulation entre clinique du travail et théorie psychodynamique du travail. Après cela nous aborderons les points qu'il nous semble important afin de préciser notre méthode : la question des traces, la question du *Sujet*, la question de l'activité de travail, la question du collectif de travail. Dans la méthodologie nous différencierons l'intervention réalisée pour l'*Institution* afin de contribuer à prévenir la souffrance au travail des chercheurs, selon la méthodologie développée en psychodynamique du travail que nous détaillerons, et l'étude de cas que nous avons construite à partir du matériau produit au cours cette intervention. Elle sera exploitée selon un processus interdisciplinaire, à l'origine de la double discussion que nous menons avec d'une part l'anthropologie des sciences et d'autre part la psychodynamique du travail, pour discuter la thèse proposée. Enfin, nous présenterons l'enquête et détaillerons une partie du travail de la demande, et de ses mouvements au cours de l'intervention, pour introduire nos discussions à partir des résultats de notre investigation.

2.1 Cadre d'analyse et interdisciplinarité

2.1.1 Epistémologie située et approche interdisciplinaire

Nous pouvons dans un premier temps appréhender l'activité des chercheurs (Latour et Woolgar, 1988, p. 233 ; Latour, 2001, p. 25-31 et p. 36-44 ; 2007, p. 102-116) en nous appuyant sur le modèle iconoclaste développé par Latour (2001, 2007). Il différencie recherche et science, et considère que le chercheur est un « *investisseur titulaire d'un*

doctorat ». Les analyses de l'anthropologie des sciences ont permis de démystifier le travail de la recherche en mettant l'accent sur le rôle des *objets* et le rôle du corps.

Les *objets* dont rend compte Latour ne sont pas des objets ordinaires, ils sont à l'origine du social. Dans la suite lorsque nous ferons référence à ces *objets latouriens* nous utiliserons l'écriture en italique. Pour le chercheur, ils portent la dimension collective de son travail en localisant et globalisant les interactions (1994). Chez Latour la théorie des *objets humains* et *non-humains* (2001) permet de poser la question du dialogue et des alliances entre les hommes médiatisés par la représentation politique et les *objets*, dont les scientifiques sont en quelque sorte les députés. Cette conception pose la question du renouvellement de la gouvernance démocratique qui intègre la question de la science et considère le principe de précaution comme une opportunité pour ce renouvellement (Latour, 2008, 125-127).

Le corps quant à lui dévoile la pratique du travail des scientifiques jusque dans le travail théorique (1989) qui n'est rien d'autre qu'une pratique particulière. Dans cette perspective, la théorie ne peut plus être opposée à la pratique comme il est de bon ton dans la conception usuelle de la science. Le corps s'exprime également par ses capacités. Les grandes découvertes sont d'abord des visions dans l'esprit des chercheurs (1985), des vues de l'esprit. Pour communiquer ces visions, les rendre visibles, les chercheurs utilisent alors des techniques d'inscription et de perspective pour faire apparaître des incohérences, construire des faits, les faire partager. Il s'ensuit alors une phase de négociation avec les collègues pour durcir ces faits, les faire partager. Quand ils seront repris tels quels sans altération par les collègues, alors ces faits auront acquis le statut de faits scientifiques établis qui pourront « voyager » en dehors des laboratoires où ils auront été fabriqués.

La sociologie de Latour est efficace dans le cadre de son modèle anthropologique, basé sur l'inter-objectivité (1994) qui s'appuie sur l'étude des productions et des inscriptions des scientifiques. Certains auteurs ont critiqué ce point de vue, par exemple Chateauraynaud (1991) a avancé que le modèle d'acteur utilisé par cette nouvelle sociologie des sciences présentait trop de faiblesses pour rendre compte de ce qui se passait effectivement. C'est une critique forte alors que cette nouvelle sociologie des sciences avait pour ambition de se distinguer de la sociologie *mertonienne* et de l'épistémologie des sciences en allant voir dans les laboratoires la science en action. Latour a pour sa part toujours critiqué les approches qui séparent, pour essayer de les réassembler ensuite, le macrosocial – les institutions, la société... – et le microsocal – les individus, les interactions... Aussi son approche est-elle une approche

qui se veut être une approche près du terrain pour suivre le chercheur à la trace et observer la science en train de se faire pour comprendre le mode de production et de reproduction des institutions réelles. Il propose un modèle de la recherche et du chercheur qui se différencie des idéaux types *mertonien* et du modèle de l'épistémologie classique dont Bachelard est un représentant en France.

Idéal type ou modèle, peu importe, la validité de ces artefacts doit se discuter à l'aune de la validité empirique. Mais la validité empirique n'est pas nécessairement la réalité ou la vérité. Nous parlerions ici plutôt de vraisemblance empirique pour permettre d'approcher, non pas le comportement observable du chercheur, mais l'activité de travail de la recherche dans sa complexité et ses contradictions. C'est pourquoi il est nécessaire de partir des situations de travail réelles, subjectivement vécues par ceux qui les vivent. Nous suivons en cela Latour qui nous invite à suivre le chercheur en dehors, comme au sein du laboratoire – où le chercheur travaille. Ce programme est une réponse aux critiques adressées aux idéaux types *mertoniens* dont la validité empirique a été contestée. La sociologie des sciences de Merton a été critiquée notamment parce que son modèle normatif ne rend pas compte des comportements observés. Pour certains de ses contradicteurs, une grande partie de l'inspiration de Merton réside dans la thèse de doctorat que Merton a soutenu : « *Science, Technology & Society in the Seventeenth Century in England* » (2001/1938 b), et son étude de la révolution scientifique dans la continuité de la thèse de Weber sur l'affinité élective entre éthique protestante et esprit du capitalisme (2008/1905). « Aller dans le laboratoire du chercheur » est compatible avec le programme de recherche qui demande de sortir du laboratoire – celui du clinicien du travail – pour aller voir le travail tel qu'il se fait.

En cela l'approche des sciences du travail est une approche du singulier qui se différencie du particulier. Le particulier nous permet d'accéder à ce que n'est pas le général. Le singulier nous permet d'accéder à un universel qui n'est pas le général. Pour cela la validité empirique dont nous avons parlé n'est pas suffisante. Les artefacts doivent être évalués au regard d'une validité théorique. Nous comprenons bien alors que la dichotomie classique entre théorie et empirie n'a pas de sens. Ainsi Latour dénonce ce qu'il nomme les fausses coupures comme la coupure entre la théorie et la pratique, le *Sujet* et l'objet, le macro et le micro et au-delà les catégories utilisées par la sociologie traditionnelle comme l'acteur. Nous pouvons pointer dans les modèles de la sociologie des sciences la faiblesse non pas du modèle d'acteur, ni de la théorie du *Sujet*, mais de la prise en compte du rapport subjectif que les chercheurs

entretiennent avec le monde. Latour critique également dans l'épistémologie officielle et la sociologie des sciences traditionnelle la dénégation de la subjectivité (2001), mais la place qu'il lui fait dans sa théorie peut également être l'objet de critiques.

C'est pourquoi les conceptions de Latour sont mises en dialogue avec celles de Dejours qui considère une anthropologie psychanalytique, nourrie par une clinique individuelle et collective, associée à une théorie du corps (2009 b, 2009 c, 2010). Ses conceptions font une large place aux dimensions psychiques, sociales et instrumentales qui régulent les activités humaines. Dejours aborde notamment le travail en tant qu'il est un enjeu de production des richesses matérielles et symboliques. Le chercheur est peut-être un capitaliste qui investit sans cesse son capital, mais c'est aussi un *Sujet* divisé, illusoire reflet d'une économie intrapsychique (Freud, 1981/1920) dans laquelle intervient le principe de réalité, mais pas seulement. Pouvons-nous, en dépit de nos scrupules, considérer une activité dont l'objectivité est une des valeurs principales par un point de vue mettant en avant la subjectivité ?

C'est une question essentielle en psychologie, d'autant plus qu'une partie des réponses possibles fait l'objet de débats en sciences humaines et sociales. Gaulejac (2009, p. 29-30) rappelle que Durkheim aurait construit la proposition sociologique en cherchant dans la complexité de la vie sociale la complexité de la vie psychique. Mais pour Gaulejac, la subtilité de la démarche de Durkheim aurait échappé à nombre de ses continuateurs qui n'auraient pas tenu compte de certaines propositions (Durkheim, 1979/1912).

« ... Il ne faut pas entendre, d'ailleurs, cette irréductibilité dans un sens absolue. Nous ne voulons pas dire qu'il n'y ait rien dans les représentations empiriques qui annonce les représentations rationnelles, ni qu'il n'y ait rien dans l'individu qui puisse être regardé comme l'annonce de la vie sociale. Si l'expérience était complètement étrangère à tout ce qui est rationnel, la raison ne pourrait pas s'y appliquer ; de même, si la nature psychique de l'individu était absolument réfractaire à la vie sociale, la société serait impossible. Une analyse complète des catégories devrait donc rechercher jusque dans la conscience individuelle ces germes de rationalité. Nous aurons d'ailleurs l'occasion de revenir sur ce point dans notre conclusion. Tout ce que nous voulons établir ici, c'est que, entre ces germes indistincts de raison et la raison proprement dite, il y a une distance comparable à celle qui sépare les propriétés des éléments minéraux dont est formé le vivant et les attributs caractéristiques de la vie, une fois qu'elle est constituée ».

Plus près de nous, Elias (1991, p. 143) rappelle que le problème fondamental de la sociologie est d'accéder à la connaissance des relations non perceptibles entre différents objets, entre les objets et les individus. Il montre que cette interrogation est liée à une forme spécifique de la conscience individuelle et de l'image de soi. Cette forme spécifique n'a pu apparaître dans

l'histoire que grâce à la conjonction de trois conditions de base liées au rapport des hommes aux forces de la nature, à la structure des groupes sociaux et à l'empreinte reçue par l'individu en fonction de la position qu'il occupe dans son groupe social (Elias, 1991, 143). Sa sociologie bouscule nos idées reçues de « *statuts pensants* » en abolissant les coupures traditionnelles entre monde intérieur et monde extérieur, individu et individu, moi et le monde qui ne seraient que l'effet d'une forme de conscience morale (Elias, 1991, p. 166). Je propose donc de suivre Gaulejac (2009, p. 112) quand il attribue à l'objectivité l'explicitation des choix subjectifs intervenant dans la production de connaissance. L'objectivité n'est pas alors la neutralisation de ce qui est une condition d'accès au réel, la subjectivité qui fait partie du monde étudié. Les raisons, désormais explicitées, de ce choix assumé, m'éviteront peut-être d'être accusé d'irrationalité : « *la sentence qui menace celui qui remet en question le sérieux, la raison, les acquis, le travail des sciences* » (Serres, 1989, p. 15).

2.1.2 La théorie psychodynamique du travail

La psychodynamique du travail étudie les relations entre l'organisation formelle du travail et le fonctionnement des collectifs de travail. Elle emprunte à l'ergonomie l'existence d'un écart irréductible entre prescription et travail réalisé (Dejours, 2008/1980 ; 2009 b), alors que les investigations cliniques ont mis en évidence le même décalage entre organisation prescrite et organisation réelle. Cet écart est à la fois source d'anxiété et de connaissance, en tant qu'il révèle la résistance du monde à toute tentative de maîtrise. Fidèle à la tradition de la psychopathologie du travail (Veil, 2012), la psychodynamique du travail estime que cette résistance est à l'origine de souffrances, chez celui qui travaille avec application. La proposition de la psychodynamique du travail consiste à étudier les ressorts de la capacité de tout un chacun à tenir son rapport au travail (Dejours, 2008/1980).

2.1.2.1 Une théorie sociale nourrie du travail vivant

La psychodynamique du travail a mis à jour l'importance du rôle des collectifs de travail. Ils définissent par exemple des stratégies collectives de défense qui organisent elles-mêmes un univers symbolique commun pour réduire la perception des réalités susceptibles d'engendrer un état de souffrance. Ces collectifs de travail sont également à l'origine des espaces dans

lesquels il est possible de négocier des règles de métiers sur lesquelles chacun peut s'appuyer pour faire face aux contradictions du travail. Il vient alors qu'il y a une différence très marquée entre coordination et coopération (Dejours, 2009 c, p. 73-112). La coordination est prescrite, ce sont les ordres, les contraintes, les contrôles. La coordination est nécessaire, parce que pour *travailler* collectivement, chacun doit limiter son intelligence au service du collectif.

BE Royaume-Uni 103 >> 7/05/2010

Environnement

Climategate : conclusions de la commission scientifique et technologique de la Chambre des Communes

<http://www.bulletins-electroniques.com/actualites/63274.htm>

Le 20 novembre 2009, trois semaines avant l'ouverture de la conférence de Copenhague sur le changement climatique, le monde entier apprenait le piratage du réseau informatique du Climatic Research Unit (CRU) de l'Université d'East Anglia (UEA) : 160 MB de données contenant plus de 1.000 courriels privés et 3.000 documents, remontant pour certains à 1996, échangés entre des scientifiques de l'UEA et leurs collègues du monde entier, avaient été publiés sur Internet. Tels que rapportés par la presse, ces échanges de courriel, sous-entendaient que les scientifiques concernés avaient volontairement manipulé ou supprimé certaines données, afin de soutenir les éléments de preuve sur le réchauffement climatique. Le but visé par le(s) commanditaire(s) de ce piratage étant évidemment de fragiliser les bases du processus de négociations de Copenhague.

Illustration 5. *Climategate* : extrait du Bulletin électronique Royaume-Uni 103 de l'Ambassade de France (Annexe 3).

Pour que la coopération soit possible, il est nécessaire qu'un certain nombre de conditions soient remplies, car les obstacles sont nombreux. Intéressons-nous tout d'abord à la coopération horizontale, celle qui concerne les pairs. Le premier des obstacles répertoriés par Dejours (2009 c, p. 73-112) tient au fait que le travail nécessite d'utiliser les ressources d'une intelligence rusée, la *mêtis* des Grecs (Detienne et Vernant, 1974), qui implique souvent quelques libertés à prendre avec les règles de métiers. Savoir faire parler les choses, par exemple dans le cas du traitement des données scientifiques, peut nécessiter de « triturer les données » ou de faire des hypothèses dont il est probable qu'elles soient vérifiées, mais dont il est parfois difficile de pouvoir les justifier complètement. Ces tricheries du point de vue de la clinique du travail ne peuvent être mises en lumière sans précaution et sans risque dans un contexte parfois tendu.

L'annonce du centre de recherche sur le climat de l'université d'East Anglia a laissé soupçonner que les données utilisées pour montrer le lien entre le réchauffement climatique et l'activité de l'homme avaient été manipulées (cf. Illustration 5 et Annexe 3). Finalement l'enquête a fait ressortir que les « trucs et astuces » dont il était question dans les correspondances électroniques étaient en définitive des pratiques normales de la communauté scientifique du climat qui ont leurs équivalents dans toutes les communautés scientifiques (cf. Illustration 6 et Annexe 3). Il a par contre été reproché à la communauté scientifique du climat une culture du secret qui pouvait ainsi donner prise à la controverse. Par ailleurs pour le scientifique, comme pour tout professionnel, les ficelles de métier peuvent constituer également un avantage stratégique non négligeable quand la concurrence fait rage (Dejours, 2003).

Un autre obstacle à la coopération réside dans le caractère difficile, voire culpabilisant, d'avoir à « tricher », notamment quand on est censé faire preuve de la plus grande objectivité. Ensuite, si nous tenons que le travail de la recherche est avant tout une pratique, une intelligence par corps, or cette intelligence-là est en avance sur sa conceptualisation, alors le corps produit des savoirs et des savoir-faire qu'il ne saurait expliquer.

Enfin, le langage est le lieu d'une bataille pour la domination symbolique et « travailler » de façon générale, faire de la recherche en particulier, c'est remettre en cause, subvertir le discours des dominants. Faire de la recherche nécessite de déplacer le discours dominant, la frontière où s'exerce la domination symbolique, car le discours des dominants escamote le réel du travail des dominés. Cela nécessite une prise de risque qui engage non seulement les pairs, mais aussi son « directeur de thèse » pour le thésard, ou son, voire ses, patron(s), car le champ scientifique est très hiérarchisé.

- la prépondérance de la preuve n'a "manifestement" pas réussi à soutenir l'idée que des mots ou expressions relevés dans les courriels du Pr Jones, tels que "astuce" et "cacher la baisse" faisaient partie d'une conspiration pour cacher des preuves allant à l'encontre de son point de vue sur le changement climatique. D'après la commission, le mot "astuce" semble être une expression familière se référant à une méthode propre de traitement des données, tandis que l'expression "cacher la baisse" désignerait la pratique des rejets de données connues pour être erronées.

Illustration 6. *Climategate* : extrait du Bulletin électronique Royaume-Uni 103 de l'Ambassade de France (Annexe 3).

La peur peut être le moteur d'une coopération défensive (Dejours, 2009 c, p. 54-71) qui prendrait la forme de stratégies collectives de défense adaptées aux risques du travail de la recherche. Ces stratégies sont utiles pour « faire face », car elles permettent de se protéger de la domination que les relations sociales médiatisent. Mais elles y contribuent également, car elles induisent un gauchissement de l'intelligence collective et individuelle. Ces stratégies collectives de défense, construites dans une communauté de travail, fédèrent les efforts de tous pour se protéger des effets déstabilisateurs pour chacun, de la confrontation à des risques partiellement partagés par tous les membres du collectif de travail. Il y a pérennisation des situations dont ces stratégies combattent les effets psychiques. Les contraintes organisationnelles pathogènes sont gérées par des rapports de domination, mais sont aussi des instruments de domination. Parfois, quand il y a mise en cause du collectif de défense, alors un nouveau stade est franchi, avec la mise en place de défenses des défenses. Il y a désignation d'un ennemi, on est en présence d'une idéologie défensive qui signe la défaite de la pensée devant la peur et la faillite du fonctionnement du collectif producteur de règle de travail et outil de la coopération. Pour Dejours (2009 c, p. 70) les *Sujets* se retrouvent alors confrontés au dilemme entre, d'un côté, le risque de décompensation dans la dépression par exemple et de l'autre, l'adhésion à une collusion mentale porteuse de destructivité collective.

Comme ces sources de distorsion occultent la réalité du travail, l'usage d'une rhétorique dramaturgique permet de donner à voir ce qui n'est plus visible. Pour s'engager plus avant dans la coopération, en dépit de ces risques, la confiance et la loyauté sont nécessaires. Pour la psychodynamique du travail, ces conditions sont du domaine de l'éthique, qui peut s'opposer aux contraintes de l'organisation du travail. En quoi, alors, la coopération peut-elle être profitable à l'organisation du travail ?

Le décalage entre le prescrit et le travail réalisé au niveau individuel se traduit au niveau collectif par le décalage entre organisation formelle et organisation réelle. L'organisation formelle, comme les prescriptions, ne permet pas de satisfaire la demande de travail de façon efficace, elle est parfois même source de difficulté majeure pour cela. C'est pourquoi, face à ces contradictions, les travailleurs sont amenés à négocier des consensus via des controverses, pour proscrire ou adopter certaines pratiques. Cette activité, qualifiée de déontique, permet d'aboutir à des accords qui deviennent normatifs, l'articulation de plusieurs accords produit des règles de travail qui deviendront des règles de métier si elles sont transmises. Pour cela, il est nécessaire que l'organisation du travail permette l'existence d'espaces de délibération pour

échanger des opinions, faire des compromis entre des considérations éthiques, techniques... Ces espaces de délibération, formels pour des accords officiels et informels pour des ajustements négociés, sont des espaces publics. Ils permettent des accords rationnels, pour peu que la discussion rationnelle soit possible et suffisamment longue. Cette coopération nécessite la volonté de la liberté des chercheurs pour dépasser la simple recherche de la compatibilité des objets techniques (Dodier, 1995). Cette déontologie du faire répond à un objectif instrumental, produire ensemble, mais elle est créatrice de liens de civilité qui permettent la négociation tempérée des rapports de pouvoir. Le collectif, dans la perspective de la psychodynamique du travail, est donc une entité structurée par des règles que ses membres ont construites ensemble. Mais l'activité déontique est coûteuse pour le fonctionnement psychique, car elle s'oppose au principe de plaisir, et implique, selon Dejours, déssexualisation de la pulsion et sublimation. Si les travailleurs s'engagent dans la déontologie du faire, c'est qu'ils en attendent des satisfactions. La coopération n'est pas une activité altruiste, elle vise à la cohabitation des égoïsmes.

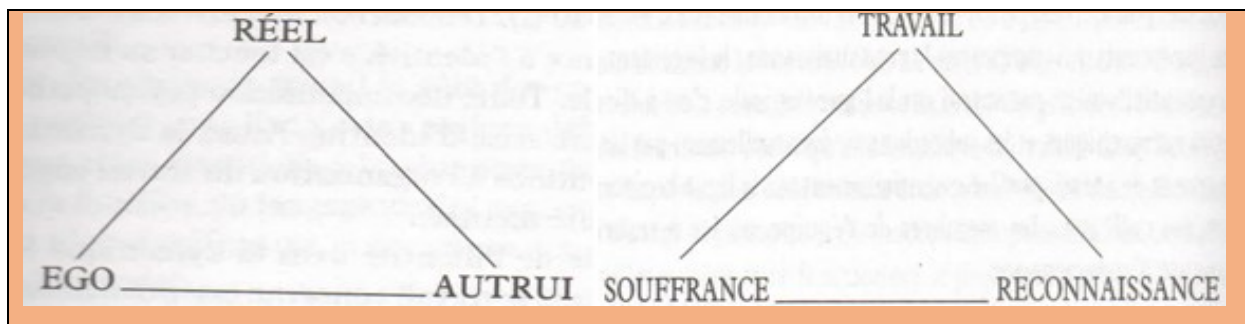


Illustration 7. De gauche à droite : le triangle de l'identité de Sigaut et le triangle de la reconnaissance de la psychodynamique du travail (Dejours, 2008/1980).

Une première attente légitime est la reconnaissance du faire. Tout d'abord sous la forme d'un constat : l'organisation est faillible, la technique et la science ne permettent pas de faire face à toutes les situations, il est nécessaire que les travailleurs y mettent du leur pour y arriver. Ce constat ne va pas de soi, car il nécessite que les managers se fassent violence et déplacent leurs défenses comme cela a pu être observé dans les industries à risque (Dejours, 1992). L'autre type de reconnaissance prend la forme de la gratitude. Dejours (2008/1980, p. 227-228 ; 2009 c, p. 106-107) a adapté le triangle de l'identité de Sigaut (2004) pour représenter comment le sens peut se construire par la reconnaissance (cf. Illustration 7). Le rapport entre le *Sujet* de l'inconscient et le champ social est médiatisé par une action sur le réel, que

mobilise l'activité de travail. La reconnaissance passe par le jugement d'utilité de la hiérarchie et par le jugement de beauté, au titre de la conformité et parfois de l'originalité, décerné par les pairs. C'est pourquoi la coopération est indissociable de l'économie de l'identité dans le registre du faire qui est rapatrié ensuite dans le registre de l'être et de la santé. C'est la reconnaissance qui permet la subversion en plaisir de la souffrance que provoque le décalage entre prescrit et effectif.

L'établissement et la pérennisation de la coopération sont cruciaux. C'est pourquoi il faut veiller à ne pas brimer le droit de chacun à participer à l'œuvre commune, quelles que soient ses capacités. Bien que les énergies soient mobilisables, les travailleurs ayant des attentes et le fonctionnement de l'appareil animique devant satisfaire l'exigence de travail, les organisations doivent tenir compte des trois types de rationalités mobilisées par le procès de travail. Une rationalité stratégique qui vise à satisfaire les objectifs de production dans le monde objectif. Une rationalité axiologique qui se déploie dans le monde social des rapports de domination. Une rationalité subjective, à la base des conduites humaines de (dé) mobilisation et défense, que l'on retrouve dans les dynamiques de reconnaissance et stratégies défensives contre la douleur. L'organisation du travail est un objet de la politique qui doit être pensé pour tolérer l'activité déontique : une partie du pouvoir d'ajustement de l'organisation doit être concédée aux travailleurs pour autoriser des compromis entre rationalité stratégique et rationalité axiologique.

Il existe des limites axiologiques à la coopération (Dejours, 2009 c, p. 113-130) dont les plus évidentes sont celles du collectif, en dehors duquel il n'y a pas de collaboration. Mais la coopération peut être à l'origine du pire, comme en attestent des exemples célèbres de l'histoire récente. Dejours considère que la coopération est importante pour l'identité et sa robustesse, mais la lutte pour l'identité est suspecte. Si l'identité n'est pas acquise, le *Sujet* est vulnérable, il n'est pas suffisamment autonome. La psychopathologie de la solitude peut exploiter les ressorts psychiques de la servitude volontaire et la disposition à participer au mal. La reconnaissance peut masquer une fragilité psychique que le travail permet parfois de compenser en gagnant son identité puis son autonomie... Il nous faut reconnaître que la psychanalyse ne met pas à jour de sens moral, tout au plus un sentiment de culpabilité. Le sens moral serait redevable à la pensée libre, à l'affranchissement vis-à-vis d'instances que la psychanalyse qualifie de morales, notamment le *Surmoi* qui est moralement suspect du fait de son caractère pulsionnel. Le sens moral nécessiterait le renoncement à la satisfaction

pulsionnelle. Aussi, Dejours différencie l'identité associée à la reconnaissance et l'identité autonome, l'ipséité, qui allie le *Sujet* moral et le *Sujet* psychologique. Cette capacité de renoncement permet la coopération, dont la fonction est de limiter les pouvoir-faire de chaque individu, pour ne conserver que ce qui est compatible avec le travail de tous, y compris le responsable. Dejours distingue trois dimensions dans ce renoncement. Tout d'abord, la reconnaissance par rapport à la connaissance de la subjectivité de l'autre dans le collectif, qui nécessite de déplacer l'économie égotique vers l'oblativité. Ensuite, la mobilisation d'une vertu intellectuelle, objet d'un investissement coûteux sur la pensée, qui s'oppose à la décharge pulsionnelle et nécessite la perlaboration par le rêve. Enfin, la sublimation, au sens restreint, qui passe par le sacrifice de soi contre l'accès à la dimension culturelle de l'universalité de l'œuvre. Pour Dejours, la psychodynamique du renoncement est une réplique du désir collectif de coopérer au niveau intrapsychique (2009 c, p. 130), l'émancipation est solidaire du collectif de travail et de l'implication dans une œuvre commune.

La coopération n'implique pas uniquement les pairs dans la forme horizontale. Elle se décline aussi verticalement entre un subordonné et un supérieur hiérarchique. Si la recherche de consensus par controverse n'aboutit pas, il est nécessaire de procéder à un arbitrage qui nécessite une autorité et un consentement à cette autorité. Arbitrer n'est pas exercer le pouvoir, c'est une écoute, une aptitude à comprendre, un travail et une technique. Arbitrer répond à une demande des subordonnés pour sortir de l'impasse, mais cette demande comporte un risque de dédifférenciation pour le chef. Pour Dejours, l'autorité est basée sur une relation d'inégalité qui doit être fondée sur la reconnaissance du réel du travail par les différentes parties. Cette inégalité porte sur le faire et le savoir-faire, elle s'incarne dans un corps. Pour le subordonné, la reconnaissance de l'autorité est également un risque pour son ipséité, son identité, son intégrité. Si le subordonné n'est pas dans une posture de soumission, il vérifiera régulièrement l'autorité de son chef ; dans le même mouvement, son chef met en jeu son autorité pour en retirer une augmentation de son autorité. Cette situation d'inégalité peut être acceptée : tous les hommes en ont fait l'expérience dans la situation anthropologique fondamentale qui les a amenés à accepter l'autorité de leurs parents pour grandir et s'en affranchir par la suite. Dans le même temps, l'enfant a participé à la construction du parent, comme le subordonné participe à la construction du chef. L'acceptation de l'autorité dans le travail permet de sublimer les inégalités en conjuguant coopération verticale et œuvre commune. La qualité d'un chef, pour Dejours, est de rendre intelligibles les rapports entre les directives et l'œuvre commune, ce qui, dans la coopération, inscrit l'activité de production

dans la culture... L'autorité du chef est la capacité à faire remonter les résultats de la déontologie du faire, des consensus de l'équipe qu'il dirige, des arbitrages qu'il a décidés en matière de coopération jusqu'au niveau institutionnel... Il doit porter et traduire la doctrine de l'entreprise en termes intelligibles par ses subordonnés... Il devrait idéalement faire circuler les attentes du bas vers le haut et les attentes du haut vers le bas non seulement dans leur dimension purement instrumentale, par référence à l'efficacité et à la rentabilité, mais surtout dans leur dimension axiologique et déontologique... La coopération verticale est une solidarisation dans les deux sens, elle est fondée sur l'autorité qui elle-même est fondée sur le travail, sur l'expérience du réel, authentifié par le travail vivant, qui s'oppose à la vérité connue par la raison.

Dejours identifie une troisième forme de coopération, la coopération transverse qui concerne le fournisseur et le client... Cette notion peut également être utile dans le contexte du travail de la recherche puisque, comme Bourdieu (1976, p. 91) l'analyse, la maximisation de la reconnaissance susceptible d'être obtenue des pairs concurrents se fait via la lutte pour l'autorité scientifique, espèce particulière de capital social, caractérisée par le fait que les producteurs tendent à n'avoir d'autres clients possibles que leurs concurrents. Latour introduit les alliances que le chercheur est amené à passer avec d'autres professionnels à l'extérieur de l'institution scientifique pour accroître ses capacités à obtenir les moyens nécessaires à ses recherches et pour les faire reconnaître (2001).

2.1.2.2 Une anthropologie de la double centralité du travail et de la sexualité

La théorie sociale du travail de Dejours (2009 c) met à jour la déontologie du faire productrice de coopération, ses conditions sociales et politiques d'exercice, et ses implications pour le vivre ensemble démocratique et la possibilité d'une émancipation. Elle doit être articulée au niveau individuel avec la double centralité du travail et de la sexualité (Dejours, 2009 b), constitutive de notre identité et de notre santé. Le décalage entre prescrit et effectif est une mise en échec de la maîtrise scientifico-technique du procès de travail : la révélation du réel proprement dit commence à partir de l'échec, source de souffrance. La souffrance est elle-même point de départ de la subjectivité, exigence de dépassement, exigence de travail, souffrance au départ de l'intelligence à mobiliser pour persévérer dans l'épreuve affective de la rencontre avec le réel. Cette rencontre est celle de la nouveauté pour le *Sujet*, expérience

radicale d'inintelligibilité, projection dans un sentiment d'incompétence. Ce qui caractérise le réel, c'est que le *Sujet* ne sait pas comment faire face en tant que *Sujet* qui travaille alors qu'il doit poursuivre sa tâche. Il n'y a plus de procédures connues, le travailleur doit se muter en chercheur voire en inventeur, la solution est non connue, l'intelligence repose sur l'intuition et non sur la cognition orientée vers la résolution de problèmes.

Pour Dejours, les concepts d'activité *subjectivante* introduite par Böhle et Milkau (1991) ou de *corpsappropriation* introduit par Henry permettent de définir l'intuition. En effet, le corps subjectif est à la fois familiarité et intimité avec la matière et l'outil, tout en étant le moyen. Ainsi, de nouvelles habiletés, de nouveaux registres de sensibilité sont possibles. *Le travailler* rend accessibles ses propres limites, ses maladresses, ce qui permet d'étendre le répertoire des impressions affectives, de nouvelles virtuosités que le travailleur aime lui-même, comme il s'aime soi-même. La subjectivité s'accroît par reconnaissance charnelle du monde et, à travers elle, par reconnaissance de soi. Travailler, c'est produire, c'est mettre son corps à l'épreuve, avec une chance d'en revenir plus sensible qu'avant cette épreuve, c'est accroître la capacité à éprouver du plaisir. Ce corps érogène se construit à partir du corps biologique par le procédé de subversion poïétique (Dejours, 2009 b, p. 94-97, p. 101-104, p. 175-181). Les *Sujets* sont donc inégaux devant les activités techniques, du fait de l'engagement des corps érogènes dans les intelligences et les habiletés. Certaines atrophies du corps érogène peuvent être des handicaps par rapport aux habiletés techniques. Les meurtrissures de l'enfance produisent de grands maladroits, mais le rapport au travail est une seconde chance : il permet de dépasser les limites imposées au développement du corps érogène par l'inaptitude de l'adulte à jouer avec le corps de l'enfant, les accidents de la séduction. Dejours se réclame de la tradition freudienne représentée par Laplanche. La « brique » anthropologique de la psychodynamique du travail prend en compte la situation anthropologique fondamentale dans la perspective de la théorie de la séduction généralisée de Laplanche (1987). A ce point du développement, Dejours emprunte à « La barbarie » d'Henry (2004) la définition de la subjectivité qui lui permet de montrer en quoi le travail fait retour dans la subjectivité.

« Les plantes, les arbres, les végétaux en général sont également des choses, à moins qu'on ne fasse apparaître en eux une sensibilité au sens transcendantal, c'est-à-dire cette capacité de s'éprouver soi-même et de se sentir soi-même qui ferait justement d'eux des vivants – non plus au sens de la biologie, mais au sens d'une vie véritable, laquelle est la vie phénoménologique absolue dont l'essence consiste dans le fait même de se sentir ou de s'éprouver soi-même et rien d'autre – ce que nous appellerons encore une subjectivité. »

Cette subjectivité définie par Henry comme la vie phénoménologique absolue, Dejours la met à l'épreuve de la subjectivité du psychanalyste, à travers l'héritage *freudien* et *laplanchien*. Il se défend d'un procès en naïveté, car d'aucuns pourraient penser que le travail porte la promesse de l'accroissement de la subjectivité, dès lors que le travail offre l'occasion de mobiliser l'intelligence géniale de chacun d'entre nous. D'autres pourraient également avancer que les organisations agissant par excès de contrôle seraient responsables des impasses rencontrées par le *Sujet*, dans son aspiration pour accroître sa subjectivité. L'investigation clinique, selon Dejours, amène à penser que la capacité à transformer souffrance en plaisir, par l'épreuve du travail, dépend avant tout de notre capacité à remanier notre rapport avec notre propre corps, pour qu'il soit apte à intégrer le nouveau sur nous-mêmes de l'expérience subjective. Cette investigation dévoile la complexité de la relation entre corps et *travailler*, entre corps et *Sujet*. L'expérience subjective du travail nous confronte tout d'abord à la résistance du monde, le réel du travail, mais également à la résistance de notre propre personnalité à évoluer face à l'expérience, le réel de l'inconscient. Dejours nous l'explique à la manière de Freud, le *Sujet* n'est pas plus maître en sa demeure qu'il ne saurait être maître du monde. Il existe ainsi des cas énigmatiques, classés dans la catégorie « erreur humaine », par exemple dans le cas de « *ce pilote de chasse expérimenté qui s'écrase emmenant avec lui trois avions en formation serrée alors que la boîte noire ne signale aucune défaillance de matériel* » (2009 c, p. 166).

Travailler, c'est donc faire l'expérience d'erreurs lourdes de conséquences au cours d'une vie de travail, forme de manifestation de la résistance de l'inconscient, confrontation à soi-même sous la forme de la défaillance, de la perte de la maîtrise de soi, de l'erreur, du fourvoiement, de l'acte manqué... Est-ce que la résistance à la maîtrise provient de l'impossibilité de la tâche ou de mon incompetence ? Enfin, *travailler*, ce n'est pas seulement affronter le monde objectif, la résistance du réel matériel ; le monde subjectif, la résistance de l'inconscient. Travailler, c'est également rencontrer le monde social dans lequel se déploient des rapports sociaux de domination. L'épreuve du travail connecte ces trois mondes. De plus, les rapports sociaux de travail sont des rapports sociaux de genre, au centre desquels on trouve la domination des femmes par les hommes, pour le contrôle du travail de reproduction et le travail domestique. L'investigation clinique montre que la virilité est construite par le rapport au travail et pour le travail, car le réel du travail se fait connaître par le risque. Supporter cette épreuve passe par la formation de stratégies défensives contre la peur, construites collectivement par les travailleurs. Mettre en scène la virilité essentiellement défensive,

supporter la souffrance, mais aussi l'infliger aux autres, cela impose aux femmes qui veulent faire carrière dans des milieux structurés par la virilité de se faire admettre dans un collectif viril de travail, jalousement gardé par des hommes. Elles doivent choisir entre leur identité de femme et la virilité, sous peine d'être exclues sans ménagement et après des humiliations.

Le travail est donc une épreuve dans laquelle il faut faire face au réel de l'inconscient, au réel du travail et au réel des rapports *genrés* de domination. Avec au bout de cette épreuve, une sanction majeure : accomplissement et construction de l'identité ou pathologies mentales... *Last but not least*, le déplacement du point d'équilibre entre réel du travail, réel de l'inconscient et réel des rapports de domination *genrés* débouche sur un conflit dans la sphère privée, où se jouent également des rapports de domination *genrés* (2009 c, p. 174) : « *le travail pousse ses conséquences très loin dans la subjectivité de celui qui travaille, mais implique, de facto, les autres membres de la famille et – nolens volens – l'économie conjugale tout entière* ». Deux points importants sont à souligner. Le premier est que la subjectivation du travail est une occasion de mettre à l'épreuve la subjectivité, qui rend possible son accroissement ainsi que celui du pouvoir d'habiter son corps, d'éprouver la vie en soi... Le travail peut être une seconde chance pour la construction du corps érogène, par le remaniement de la subjectivité. Le travail est bien un médiateur de la construction de la santé mentale... Le second point est le rôle central du rêve qui n'est pas que le témoin contingent de la sollicitation de la subjectivité par le réel du travail. Le rêve est également le médiateur du travail de remaniement de l'appareil animique et du corps érogène sous l'effet de la confrontation au réel de l'activité.

Après avoir défini la subjectivité, Dejours s'est attaché à préciser la notion de travail, terme au moins aussi ambigu. Il choisit de discriminer le travail de production orienté vers le monde, la *poïesis*, et le travail intrapsychique orienté de soi vers soi, position qui a sa cohérence avec la double centralité travail/sexualité. Il isole l'usage du terme « *arbeit* » dans l'œuvre de Freud, pour désigner le travail du rêve, de deuil, de refoulement, de condensation, de culture, de perlaboration. De ses discussions avec Laplanche, il en ressort que pour Freud, le rêve ne produit que le rêve, il ne produit pas le rêveur. Dejours, lui, considère que la perlaboration par le rêve est possible : le travail de la subjectivité sur soi-même est le prolongement de la poïesis, il permet d'acquérir une habileté par « *corpsappropriation* d'une technique ». L'alternance continuée entre travail-*arbeit* et travail-*poïesis* est une des conditions de la subjectivation. Le rêve en est une autre, au moyen de laquelle le travail-*arbeit* serait le

chaînon manquant entre travail et sexualité : la *poïesis* convoque la sexualité qu'elle oblige à évoluer. Dejours note que reconnaître le travail-*arbeit* en soi aide à reconnaître le travail-*arbeit* chez autrui qui travaille consciencieusement. La connaissance est inaccessible, sauf à passer par la voie royale (analytique) du travail du rêve, mais la reconnaissance construit une communauté qui est une base pour la compassion. A partir de cette reconnaissance du monde et de la vie en soi en chacun de nous, Dejours s'appuie sur la conception d'Henry de la *corpspropriation* du monde, pour lier la subjectivité, le corps, le monde-nature, le monde-culture, la politique, la technique et la vie. Il en déduit que reconnaître par le *travailler*, par l'œuvre – qui est égalisation du travail d'un être humain à sa vie — la *corpspropriation* du monde c'est participer au ré enchantement du monde, fin ultime de toute action politique. A l'inverse, méconnaître chasse la subjectivité du rapport au travail : la nature octroyée est une nature morte où règne la désolation...

Ainsi, la confrontation au réel du travail est promesse de bénéfices subjectifs pour l'individu. Le chemin de la sublimation est plus complexe que celui emprunté par les trouvailles de l'intelligence. La *poïesis* rencontre l'inconscient et induit une exigence d'*arbeit* qui peut mener au remaniement psychique. Les relations entre *ça* et *Moi*, entre les systèmes inconscient et préconscient, sont transformées par la voie d'une perlaboration, production pure de subjectivité. Le travail est un catalyseur du processus freudien « où était du *ça*, du *Moi* doit advenir ». Il est un moyen de s'accorder à son propre corps, d'aimer son corps, car le corps est la condition immanente par laquelle la vie s'éprouve en soi et jouit de soi. Le travail est une voie possible vers le narcissisme, cette contribution au narcissisme est théorisée par le concept de sublimation ordinaire. Elle est distinguée de la sublimation extraordinaire, ou sublimation au sens restreint. Cette dernière est définie par continuité entre savoir-faire individuel, vivant et subjectif et culture. Cette continuité, Dejours la rapproche de ce que Freud désigne par travail de culture (1929). L'articulation entre perlaboration et travail de culture reste tributaire d'un certain régime de communication dans le registre social et politique, dont l'analyse passe par l'explicitation des dimensions collectives du « *travailler* » précédemment analysées.

2.1.3 D'autres références importantes

Nous citerons ici trois autres références que nous garderons à l'esprit dans les analyses qui suivront. C'est un choix restrictif, car il y a bien d'autres références que nous mobilisons. Néanmoins ce choix tire sa légitimité du cadre de cette recherche sur le travail des chercheurs : la sociologie des sciences, principalement celle de Latour, car nous étudions les pratiques scientifiques et *a fortiori* la science en train de se faire ; la tradition épistémologique, car nous nous intéressons au rapport à la connaissance ; et la psychanalyse pour approcher la relation subjective aux objets.

2.1.3.1 La sociologie des sciences

Nous avons déjà évoqué la sociologie des sciences que nous devons à Merton qui est considéré comme son fondateur. Cette tradition est aujourd'hui dénommée « *courant internaliste* » ou encore « *programme faible* » de la sociologie des sciences. Pour ce courant, les institutions scientifiques demeurent autonomes, de sorte que le caractère objectif et désintéressé de l'activité des chercheurs ne soit pas remis en question. Les analyses de Merton prolongent les thèses de Weber sur le lien entre éthique protestante, capitalisme et ses travaux de doctorat sur la révolution industrielle au XVII^e siècle. Ainsi l'étude de l'institutionnalisation progressive de l'activité scientifique à partir de ce siècle a probablement été la matrice du modèle de Merton dans lequel l'autorité scientifique est détenue par la communauté cooptée des pairs. Un système de normes intériorisées et contraignantes produit l'éthos scientifique qui explique le fonctionnement autonome des institutions scientifiques et constitue la condition de la production scientifique. Merton défendait l'idée que les disputes ne résultaient pas de caractéristiques psychologiques, mais de l'institution scientifique qui fait de l'originalité une valeur suprême et de sa reconnaissance un enjeu majeur. Nous avons également abordé des éclairages en provenance des travaux de Weber, de Bourdieu et d'Habermas qui illustrent quelques-unes des critiques adressées à cette conception traditionnelle de la recherche. Certains comme Mulkay ont remis en cause la validité empirique des idéaux types de Merton et à sa théorie de moyenne portée. Ces critiques ont suscité des efforts pour une nouvelle théorie sociale de la science. Certaines de ces tentatives ont pris la forme des études menées en scientométrie pour mesurer le social, d'autres ont choisi d'aller voir ce qui se passe dans les laboratoires pour étudier les interactions entre chercheurs. L'école d'Edimbourg, avec des chercheurs comme Barnes et Bloor, et l'école de

Bath, autour de Collins, sont à l'origine du « *programme fort* » ou « *courant externaliste* » qui considère que seule la nature sociale de l'activité scientifique explique les succès et les échecs des hypothèses scientifiques. Parmi les représentants de ce courant, nous pouvons également distinguer Woolgar aux USA, Knorr Cetina en Europe et en France, Callon, Akrich et Latour. C'est ce dernier auteur que nous avons choisi de mobiliser et dont la théorie sera explicitée plus avant, car il nous semble être allé le plus loin pour échafauder une théorie de la recherche dans les laboratoires. Il convient de noter l'ambiguïté de sa position chez ses commentateurs qui soit le considèrent comme un des représentants les plus radicaux, voire le plus radical de ce courant fort (Metzger, 2007), soit comme le promoteur d'un modèle de la recherche et d'une théorie, l'acteur réseau, qui établit une synthèse entre le courant faible et le courant fort, articulant une dynamique de la reconnaissance et de l'intérêt (Barré, 2012).

2.1.3.2 La tradition épistémologique

Il est difficile sur ce sujet de ne pas considérer les apports et points de vue développés par Habermas et Popper qui ont notamment participé outre-Rhin à la « controverse positiviste de la sociologie ». La sociologie des sciences de Merton dont nous avons rendu compte a pu être interprétée comme une réaction suite à l'empiètement de la sociologie classique vis-à-vis de l'épistémologie. Merton a notamment été assez proche de Kuhn. La théorie de Merton a ensuite été remise en question par une sociologie des sciences qui n'a eu de cesse de se montrer nouvelle en puisant notamment dans le domaine de la philosophie des sciences. Le *courant externaliste* s'est par exemple inspiré de Kuhn et de sa notion de paradigme. Latour s'est quant à lui notamment inspiré de Serres et s'est attaché à critiquer la tradition portée par Bachelard. Il a également établi des ponts avec la philosophe féministe, à travers des auteurs comme Stengers ou comme Haraway. Cette dernière s'est intéressée aux relations de genre en tant que relations sociales de science et de technologie.

2.1.3.3 La psychanalyse

La théorie du *Sujet*, ou plus exactement la question de la subjectivité, à travers notamment la tension entre objectivité et subjectivité est une des questions importantes de cette recherche. Aussi nous garderons à l'esprit les apports de Freud et de Laplanche dans la continuité

desquels Dejours s'est situé pour aborder les questions relatives à l'objet, à la pulsion, au *Sujet*, à la subjectivité, à l'objectivité et à l'objectalité.

2.2 Méthodologie

Nous soutiendrons ici que la méthode d'investigation clinique du travail est en elle-même une démarche d'hybridation entre empirie et théorie. Ce sera pour nous l'une de ses qualités qui nous autorise à discuter la thèse avancée concernant la tension entre objectivité et subjectivité, puis au cours de cette discussion aborder différents modèles théoriques. Auparavant, nous allons revenir sur l'approche de la modélisation en tant que voie d'accès au réel, pour en questionner les usages récents en nous inspirant des analyses de Dupuy (1999). Avant de décliner plus précisément l'anthropologie des sciences de Latour et certains de ses modèles, nous allons devoir faire un détour par la théorie des idéaux types de Weber et la théorie objective de l'empathie de Pharo (1993) pour préciser un certain nombre de limitations des approches compréhensives. Nous développerons aussi les incidences en termes de théorie du *Sujet* sous-jacente à ces approches, un de ces noyaux « métaphysiques » nécessairement présents dans toutes théories scientifiques si on en croit Kuhn (2008/1962). Cela nous permettra d'introduire l'anthropologie des sciences développée par Latour puis de poser un certain nombre de questions de méthodes. Nous exposerons ensuite la méthode d'investigation en clinique du travail utilisée dans les interventions en psychodynamique du travail. C'est l'écart de méthode entre les approches de la sociologie compréhensive et celles de la clinique du travail, issu des écarts entre les modèles sous-jacents à ces approches, qui nous permettra de mener la discussion à partir du matériau d'une étude de cas. Elle est produite à partir d'une recherche-action menée en psychodynamique du travail au sein de l'*Institution*.

2.2.1 Accéder au réel ?

2.2.1.1 La modélisation, une pratique pour accéder au réel ?

A l'inverse des sciences humaines et sociales, les objets des sciences exactes ne varient pas avec le champ (Foucault, 1966), c'est pourquoi les méthodes d'investigation et les modèles peuvent y être décrits avec plus de rigueur et de formalisme, plus d'objectivité. Que nous dit

l'épistémologue Kremer-Marrietti (2005) de cet écart entre sciences sociales et sciences de la nature quand elle compare les conceptions épistémologiques de Popper avec celle de l'une des figures scientifiques qui l'a inspirée, Einstein, à propos de la révolution scientifique initiée par la physique relativiste ? Pour Einstein, une théorie (un modèle) n'est pas une vérité en soi, une théorie est « valide » dans la limite d'une approximation dans laquelle une interprétation compréhensive peut être valide. On dit alors que la théorie est valide sous réserve d'un certain nombre de conditions. C'est l'enjeu du travail des scientifiques de mener la discussion sur la validité d'une théorie. Pour Popper par contre, une théorie est valide, nous pourrions même dire peut-être « encore vraie », jusqu'à ce qu'elle soit réfutée, c'est-à-dire falsifiée dans la terminologie de Popper (2006). Il s'ensuit que toute construction doit pour accéder au statut de théorie scientifique être forcément falsifiable. Elle devient alors une vérité paradoxalement éphémère qui est appelée à disparaître sous les coups de la sélection naturelle des idées dont des dispositifs expérimentaux de réfutation sont des instruments.

J'ai relaté dans l'introduction de ce travail que dans la pratique ordinaire de la modélisation scientifique, voire dans l'ingénierie avancée, j'ai souvent été confronté à des attitudes opposées. Parfois les résultats produits par les outils numériques sont considérés comme des vérités incontestables, alors qu'ils ne sont que des éléments de documentation d'une discussion qualitative. En cas de divergence de ces résultats avec l'expertise, ils conduisent à d'autres discussions sur les hypothèses sous-jacentes aux modèles, leurs domaines de validité et toutes les opérations de recueil et traitement de données. L'affaire du piratage des correspondances électroniques du centre de recherche sur le climat en Angleterre que nous avons relatée, lors de la présentation du cadre d'analyse en abordant la question des ficelles de métiers et de la triche (cf. Illustration. 5, Illustration. 6 et Annexe. 3) illustre cette position en la renversant (par l'absurde). Le piratage des correspondances pouvait mettre en cause les procédures de traitement des données utilisées ensuite par la communauté du climat pour étudier le lien entre le changement climatique et l'activité humaine. Suivant l'interprétation qui était faite de ces correspondances électroniques, l'honnêteté des scientifiques ou la validité des procédures de traitement des données pouvaient être contestées. Dans les deux cas c'est bien la validité des résultats produits par les modèles numériques — mais aussi les modèles théoriques d'analyse et le travail de toute une communauté de recherche — qui aurait pu être disqualifiée. En France, le CNRS a répondu à la controverse en commanditant un ouvrage sur les méthodes utilisées pour démontrer leurs scientificités (Jeandel et Mosseri, 2011). Cela illustre bien les apports de l'anthropologie des sciences pour laquelle la

connaissance scientifique contribue à établir des faits, mais également à les fabriquer. Cela illustre aussi le caractère crucial de la scientificité des méthodes et des modèles sous-jacents pour assurer la solidité d'une vérité scientifique. Mais il n'est ni suffisant, ni acquis pour toujours, ni inconditionnel. Ainsi dans le petit monde des modélisateurs, notamment celui qui utilise les sciences et technologies de l'information, une expression pourrait nous servir pour illustrer ce doute méthodologique : « *Garbage In, Garbage Out (GIGO)* ». Elle signifie au fond que c'est bien la qualité des données utilisées — par données nous pouvons aussi comprendre les théories, les modèles et les hypothèses — qui doit être mise en cause quand les résultats scientifiques produits sont considérés comme aberrants⁴⁷. Au-delà de l'évidence du bon sens, c'est un appel à l'esprit critique vis-à-vis des méthodes, des procédures, des systèmes, des concepts qui peuvent nous amener loin, bien loin de la réalité sans que nous nous en rendions compte, si nous ne restons pas attentifs au réel.

Nous pouvons nous inspirer de cette discussion dans le champ des sciences humaines et sociales au prétexte que leurs épistémologies imiteraient celle des sciences de la nature (Bourdieu, 1976) ou tout au moins s'en inspirerait (Habermas, 1973, 1976/1968). Bourdieu l'avance à partir de ses analyses du champ scientifique, dans lesquelles il s'intéresse à l'autonomisation des communautés, à leurs habitus et aux relations sociales de domination à l'intérieur des communautés mêmes. Habermas l'avance à partir de l'étude des intérêts qui gouvernent les épistémologies. L'intérêt à établir et maintenir l'interrelation dans les sciences sociales les rapproche du positivisme des sciences de la nature dont l'intérêt est orienté vers la maîtrise du monde matériel. Ainsi nous pouvons avancer l'hypothèse que les modèles utilisés dans les sciences sociales nous donnent à voir des objets du monde qui ne sont pas le monde, mais des descriptions appauvries du monde que nous cherchons à connaître. Ces descriptions appauvries du monde en excluent ce que la clinique du travail peine à nommer autrement que la résistance du réel du travail. La résistance du réel du travail est à la fois, dans la perspective de la psychodynamique du travail, une tentative de modélisation du travail vivant et une théorisation de l'échec d'une telle entreprise.

C'est cette tension qui permet de critiquer les modèles pour en étendre le pouvoir explicatif. Dupuy (1999, chapitre 1, p. 16-19) traduit cela en explicitant le renversement dans la pratique

⁴⁷ Latour reprend lui-aussi cette expression pour caractériser ce qu'il nomme la science n°3 : « ... *La science n°3 garantit que des moyens rapides et fiables de communication de données sont en place ; elle ne garantit pas que quelque chose de sensé soit transporté. « Non-sens à l'entrée, non-sens à la sortie », comme disent les informaticiens* » (2007, p. 277).

des modèles qu'il associe au développement de la cybernétique puis à celui des sciences cognitives. Auparavant, le modèle était ce qui imite le monde. Le modèle était le moyen de décrire le monde, de rentrer dans la compréhension de ce monde. L'ambiguïté du terme « modèle » donne à voir le renversement ; le modèle permet de comprendre par la pensée, car il imite, mais il est aussi ce qui est imité. Ainsi les approches constructivistes construisent un modèle dont la réalisation débouche sur la compréhension du modèle qui permet celle du monde que le modèle vise (Le Moigne, 2012). Mais le modèle en se complexifiant devient lui-même un objet de recherche. C'est alors l'étude du monde qui permet d'apprendre le modèle qui se construit. Le monde auquel nous accédons par la connaissance imite en quelque sorte le modèle. L'autonomisation du modèle vis-à-vis du monde dont il est censé rendre compte traduit bien le changement de posture pour étudier le monde accessible, pour étendre le modèle qui vise à la connaissance du monde inaccessible. C'est au fond cette critique constructive d'un certain usage des modèles que nous souhaitons mener à partir de la clinique du travail pour mettre en visibilité une partie du monde réel qui sinon resterait inaccessible jusqu'à ce que ce que la résistance du réel du monde nous rappelle à l'ordre.

2.2.1.2 L'idéal type *weberrien*, un méta-modèle !

Dans les sciences sociales les idéaux types, tels que par exemple le modèle du chercheur hyper-capitaliste de la théorie de Latour, peuvent être vus comme la convergence jusqu'au rationnel d'un comportement stylisé. La convergence est entendue, dans la perspective proposée par Weber (1965), comme une convergence en rationalité de telle sorte que le comportement stylisé de l'idéal type satisfasse essentiellement une logique de rationalité en finalité. Latour s'en prend aux idéaux types simplistes de l'épistémologie et de la sociologie des sciences notamment ceux proposés par Bachelard et Merton (2001). Mais ce faisant il propose lui-même des modèles dont la typification peut tomber sous la coupe de sa propre critique en dépit du déplacement qu'il a opéré.

Nous pouvons alors questionner, non pas uniquement un idéal type et la typification associée, mais plutôt l'hypothèse de rationalité sous-jacente aux idéaux-types *weberriens* à partir d'une hypothèse de rationalité basée non pas sur la convergence, mais sur l'existence d'un compromis (Dejours, 2009 c) nécessaire entre rationalité instrumentale-stratégique, moins étroite que la rationalité suivant les fins, rationalité sociale-axiologique et rationalité

subjective-pathique. En effet l'idéal type peut être vu comme un modèle de modèle, un méta-modèle, qui permet de définir un certain type de méthode en sociologie compréhensive. Si nous considérons que le sens endogène des actions humaines est connaissable à partir de la rationalité suivant les fins alors il est important d'orienter nos modèles au service de l'intelligence de cette finalité. Ce n'est pas la vérité de l'idéal type puis du méta-modèle « idéal type » dont nous discutons ici, mais bien son pouvoir explicatif au sens où il délimite ce que l'on pourrait appeler un territoire herméneutique pour interpréter le monde. Ce territoire herméneutique reste circonscrit dans le cadre d'un référentiel délimité strictement par les idéaux types construits dont le cœur est irréductiblement limité par le cadre posé par Weber. Ce cadre est l'idéal type de l'idéal type en quelque sorte. Nous pouvons noter que Merton a essayé de sortir des limites de ce cadre en rendant compte du caractère déviant de l'action rationnelle en finalité (1938 a). Latour aussi essaye de sortir de ces limites en rendant compte du caractère irréaliste de la rationalité entendue comme ascèse de l'objectivité et du désintérêt, absence de subjectivité (2001). Nous pouvons dire qu'ils ont essayé d'adapter le cadre normatif de l'idéal type, en introduisant la force du sentiment moral pour Merton et la force de l'intérêt pour Latour, plutôt que de le remettre en question.

Une des hypothèses du schéma *weberrien* que nous allons rencontrer est au cœur de la thèse de Weber sur le primat de la rationalité qui s'exerce de façon privilégiée dans la profession de savant (2002/1919). Elle prend son origine pour Weber dans le miracle grec du V^e siècle avant Jésus-Christ avec l'avènement du concept et sa montée en puissance. Son alliance au moment de la Renaissance avec la méthode expérimentale naissante, fait grandir son influence jusqu'à aujourd'hui. Elle s'exprime notamment à travers le Christianisme et contribue à produire un monde désenchanté, mais lucide. Le monde d'avant, merveilleux et polythéiste, que les religions alimentaient, recule depuis.

Ce questionnement peut alors être mené à partir de la clinique du travail qui nous donne à voir que le compromis de rationalité, quel qu'il puisse être, est bien au cœur des pratiques de travail y compris celles des chercheurs. La discussion menée à partir de la clinique du travail permet de nous interroger sur les écarts potentiels entre le pouvoir explicatif des idéaux-types et la réalité en termes de conséquences potentielles sur le métier, la santé et la sociabilité. Si les idéaux-types sont vus comme des états-limite poussés aux limites du rationnel, il est probablement excessif d'étendre la rationalité en vue d'une fin à l'ensemble des rationalités que le *Sujet* poursuit pour reconstruire le sens endogène de l'action. Ce compromis de

rationalité est également au cœur des enjeux de la recherche. En effet l'un des enjeux n'est plus alors la complexité des objets et le domaine de validité du modèle comme dans le cas des sciences exactes, mais la nature du monde dans lequel nous souhaitons vivre. Cet enjeu réside dans notre capacité à penser les écarts de ce monde-là avec le monde dans lequel nous vivons. Les sources de cécité peuvent alors être recherchées du côté de la méthode d'investigation et des concepts qu'elle mobilise, car le modèle est déjà présent dans la méthode.

Nous aborderons ces questions à l'aide des modèles de l'anthropologie des sciences de Latour, car ce sont des modèles récents, établis à partir d'études de terrain et de conceptions épistémologiques, répondant à une critique similaire adressée à la sociologie des sciences de Merton. Nous incluons dans cette discussion les méthodes de l'anthropologie des sciences, car les méthodes sont dépendantes des modèles mobilisés.

2.2.1.3 Le métier de chercheur et les modèles d'activité de l'anthropologie des sciences

Parmi les modèles d'activité de la sociologie de la traduction, le modèle de la recherche encore dénommé par Callon (2006) « modèle de la traduction élargie » présente pour cet auteur un certain nombre de qualités vis-à-vis des trois autres approches qu'il a pris la peine de répertorier : (1) la science comme savoir rationnel, (2) la compétition et (3) la science comme pratique socioculturelle. Il considère en effet que le modèle qu'il a contribué à développer est plus complet et plus polyvalent, notamment parce qu'il a été conçu pour expliquer la robustesse et la vérité des énoncés, donner à voir la science comme une entreprise ouverte où la raison est engendrée par la compétition libre entre des projets en concurrence, montrer le travail des scientifiques et les pratiques sociales, culturelles et cognitives qu'ils développent. Il souligne aussi le rôle des scientifiques dans la prolifération d'entités nouvelles que nous pouvons accueillir dans des collectifs. Je note aussi la description des réseaux et leur intégration potentielle dans des boîtes noires au service de l'efficacité de l'action, mais aussi de sa mécanisation.

Dans les développements de ce modèle effectué par Latour, il me semble nécessaire de pointer des ambiguïtés que je pense volontaires chez cet auteur pour avancer des idées de façon masquées qui ne seraient pas audibles autrement. C'est pourquoi certaines critiques adressées à Latour semblent superficielles, car elles se focalisent sur une lecture au premier degré alors que l'humour, parfois l'ironie dont ce dernier fait preuve, devrait être pris au

sérieux. Du point de vue de la prise en compte du réel du travail, du décalage entre la science et la recherche, la proposition de Latour est une avancée par rapport aux propositions antérieures de l'épistémologie. Elle bute néanmoins sur une description appauvrie d'un modèle d'*actant* qui même enrichi resterait *agentique* comme le défend Chateauraynaud (1991). Elle souffre sûrement de suggérer une fausse symétrie entre *humains* et *non-humains* qui bien qu'elle puisse être artefactuelle n'en semble pas moins trompeuse comme l'avance Grossetti (2007).

Latour (2001, p. 11-50) oppose la science déjà faite à la science telle qu'elle se fait, c'est-à-dire la pratique de la recherche. Il note la raison de l'ambiguïté dans le terme « *faire* », qui désigne tantôt ce qui est fabriqué, tantôt ce qui est donné. Le paradoxe du fait scientifique est que, bien qu'il soit fabriqué, il est aussi ce qui est solide. Ainsi, ce qui est fabriqué dans les laboratoires peut devenir ce qui n'est pas fabriqué, ce qui échappe à la discussion parce que c'est le fondement de tout le reste. La science établie est donc le résultat de la sédimentation des savoirs consolidés à travers les générations de chercheurs. Elle est sûre, objective, froide, sans lien avec la politique, sans autre histoire que la rectification des erreurs, limitée aux faits, sans avis sur les valeurs, transmise et enseignée par diffusion, confondue avec la nature (Latour, 2001, p 14). La recherche est incertaine, risquée, sub-objective, chaude, connectée avec la politique et la société, tributaire d'une histoire et d'une sociologie, évaluatrice des faits comme des valeurs, transmise par négociation et transformation, et sa médiation est non confondue avec la nature (*ibid.*, 2001, p. 14).

« ...à l'extérieur du monde scientifique, la science est réputée assise sur un ensemble de faits détachés de toute valeur et de tout jugement de valeur. Or vous savez tous qu'au contraire dans le monde de la recherche, on évalue toujours à la fois l'énoncé et la crédibilité de celui qui énonce » — (Latour, 2001, p. 15)

Si la recherche permet de produire des connaissances non encore stabilisées, des « faits à faire » qui permettront de sédimenter le savoir stabilisé de la science en « faits faits », il est alors compréhensible que le chercheur se différencie naturellement de l'expert. Le premier participe à la production des connaissances nouvelles en environnement incertain, alors que le second est convoqué en raison d'un savoir censé délimiter une zone de certitude pour aborder des questions complexes.

Le chercheur est un entrepreneur, un capitaliste qui réinvestit ses gains en permanence. Sa pensée stratégique est tournée vers l'accroissement de ses réseaux d'influences, au nombre de cinq (voir Illustration 8 : la rose des vents de la recherche). En fait quatre, tenus par un cinquième, les concepts. Le premier réseau vise à mobiliser le monde : c'est par exemple la constitution d'une base de données aisément manipulable ou la mise en place d'un grand instrument fort coûteux. Le second réseau vise à se créer des collègues capables de comprendre ce que le chercheur fait et ce que le chercheur dit. Le troisième réseau vise à trouver des alliés intéressés par la mobilisation du monde et la création des collègues, par exemple des industriels. Le quatrième réseau vise à mettre en scène l'activité scientifique et à résoudre les problèmes qui naissent des contradictions inhérentes aux trois autres types de réseau, Latour donne l'exemple du Généthon (2001, p. 29-30).

Le chercheur efficace tendra à élargir le cercle des réseaux et à en contrôler l'extérieur, où se joue la reconnaissance. Pour cela, le chercheur cherchera toujours plus d'alliés, parmi les *objets humains* et les *objets non-humains*. Le scientifique représente les *objets non-humains*, par exemple le « climat », qui vote à l'ONU comme le politique, représente les *objets humains*. La théorie des *objets humains* et des *objets non-humains* (Latour, 1990) permet de comprendre la nature des alliances que le chercheur peut être amené à conclure, pour peser sur les rapports de force. Ces *objets* sont également à la base de ce que Latour appelle une sociologie inter-objective (1994), car les *objets* précipitent (au sens de la chimie) la coopération entre les *humains*, mais on ne peut pas dire qu'ils sont producteurs d'empathie entre les *humains*. En ce qui concerne le concept de nouvelles connaissances, Latour veut éviter la notion simpliste de découverte et celle symétrique de construction sociale (Latour, 2008, p. 111-116). Le travail du chercheur est de faire parler les *objets non-humains*, de rendre manifestes les données empiriques. C'est « *une ontologie où des êtres nouveaux émergent* ».

Un autre aspect de la production des connaissances nouvelles est la production des faits, « *un fait est un énoncé qui est répété par quelqu'un d'autre sans qualification pour être utilisé sans contestation comme prémisse d'un raisonnement* » (1985, p. 8). Selon le rapport de force établi parmi les collègues, le même énoncé deviendra davantage un fait ou davantage une fiction. Pour cela, le chercheur doit durcir le fait pour le « faire partager » par les autres, c'est-à-dire assembler le plus grand nombre d'arguments autour d'un fait, rassembler le plus grand nombre d'alliés fidèles et disciplinés. C'est le passage progressif et réversible de l'artefact au

fait et c'est le sort collectif des faits scientifiques qui établissent la possibilité d'une anthropologie des sciences (1985, p. 8). De nouvelles connaissances passent assurément par l'invention de nouveaux mobiles immuables, présentables, lisibles et combinables.

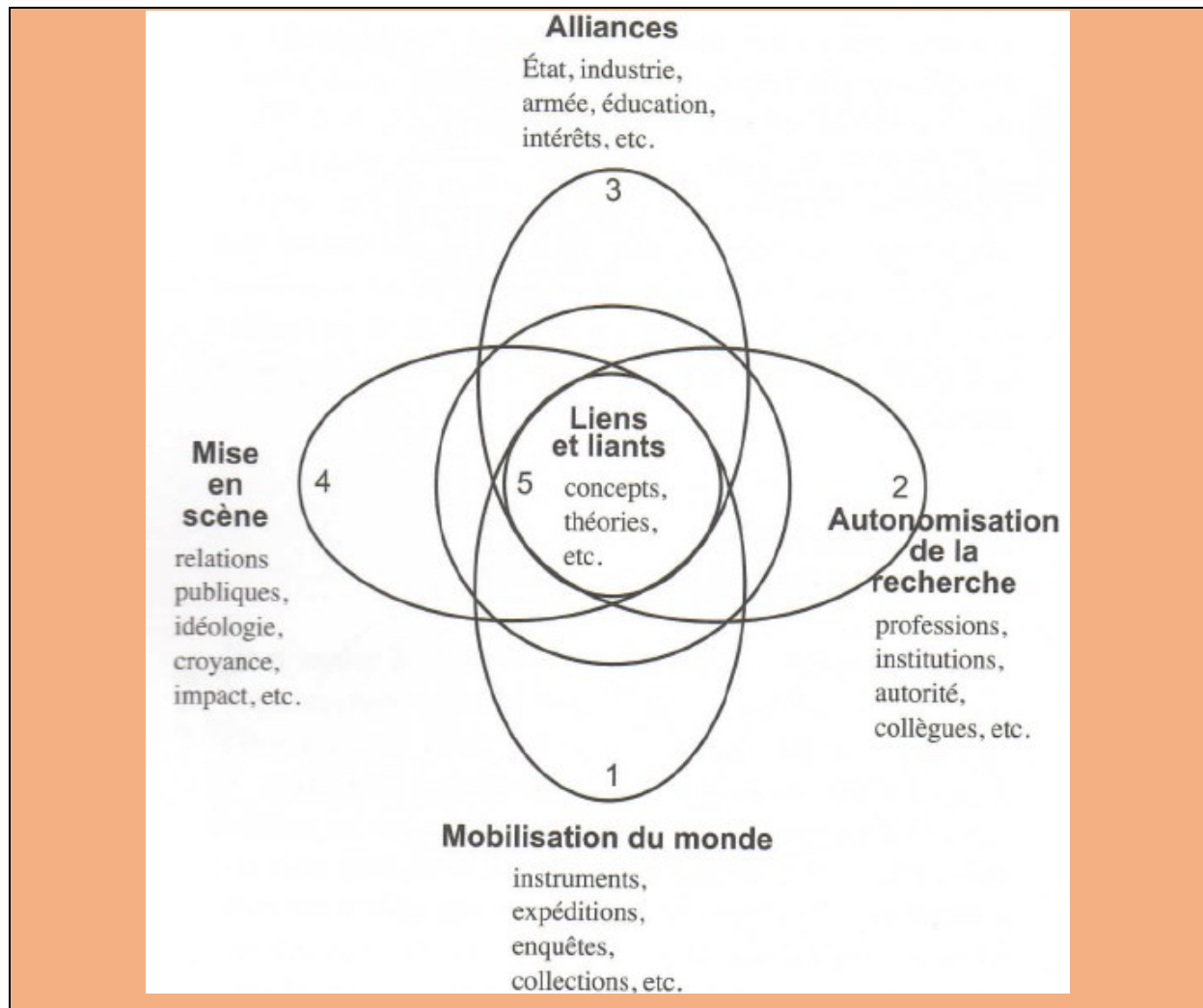


Illustration 8. La rose des vents de la recherche (Callon, Larédo et Mustar, 1996) : le schéma du modèle du chercheur de l'anthropologie des sciences (Latour, 2001).

Ces inventions qui sont des constructions obtenues en laboratoire doivent être mobiles c'est-à-dire qu'elles doivent pouvoir voyager au sein de différents laboratoires pour pouvoir être testées et attestées avant de voyager en dehors des laboratoires. Ces inventions doivent devenir immuables c'est-à-dire qu'une fois qu'elles ont été élevées au rang de fait scientifique elles sont reprises par les scientifiques, puis par les non scientifiques s'ils en ont l'usage, sans être remises en cause. Ces inventions doivent devenir lisibles pour passer du monde de

l'invisible au monde visible. Enfin ces inventions sont combinables pour construire de nouvelles inventions à l'origine de nouvelles connaissances. C'est cela le travail d'objectivation que Latour modélise. Pour cela, il faut mobiliser en premier lieu la pensée non verbale : les données, comme les faits, comme les grandes constructions du monde, existent parce qu'elles furent d'abord une image – littéralement une vision – dans l'esprit de ceux qui les construisent. Les techniques d'inscription doivent s'allier à cette capacité, car la science et la technologie ont progressé grâce aux méthodes inventées par l'homme pour rendre visible l'invisible (Latour, 1985 ; 2004 a).

Pour étayer sa démonstration, cet auteur défend la thèse qu'une nouvelle conscience du monde, à l'origine du développement des sciences en Occident, prend sa source dans la construction des images, permise par l'imprimerie, et dans le langage pictural inventé par la perspective. Le bénéfice est de communiquer plus d'informations à davantage de gens, d'accélérer la mobilité et d'augmenter l'immutabilité d'un plus grand nombre d'inscriptions. Ces mobiles immuables s'insèrent dans une cohérence optique qui permet à des éléments à première vue éloignés, d'échanger leurs caractéristiques : cartes, livres de comptes, descriptions de voyages, missives, théories de l'œil. Un ensemble hétérogène d'innovations est sélectionné afin de « *voir secrètement et sans qu'on le sache ce qui se passe en des lieux très éloignés* ». C'est ce que Latour appelle rassembler l'espace et le temps : produire la concentration synoptique permet d'élever le niveau de conscience et le niveau d'insatisfaction face à des contradictions qui deviennent de plus en plus visibles. Pour résumer, il énonce les sept ruses des chercheurs pour accroître la mobilisation, la fidélité et la combinaison des traces (1985, p. 24-26) : mobiliser, fixer immuablement les formes, aplatir, varier l'échelle, recombinaison et superposer les traces, incorporer l'inscription dans un texte, fusionner avec les mathématiques.

2.2.1.4 La clinique du travail : un corpus de connaissance sur le travail réel

La méthode clinique consiste en médecine à procéder à des examens au « pied du lit du malade ». Elle consiste donc d'abord à aller se rendre compte par soi-même et investiguer avant de mobiliser les connaissances cliniques. La clinique du travail désigne quant à elle un corpus de connaissances acquises lors d'investigations au chevet du travail vivant. Ce dernier se caractérise par l'engagement de la subjectivité de celui qui travaille, avec application et

compétences, pour une production ayant valeur d'usage liée à la création de richesses matérielles et symboliques. Dejours a désigné cet engagement de la subjectivité par le concept du *travailler*. Ces investigations sont menées lors d'interventions en *psychodynamique du travail* au cours desquelles sont mises en débat les questions de la *souffrance au travail*, du plaisir au travail et de leurs liens avec l'organisation du travail. La perspective de la souffrance au travail est liée à son statut d'invariant anthropologique.

Les recherches en *ergonomie* ont mis en évidence le décalage entre le travail prescrit et le travail réel qui sera réalisé du fait des irrégularités des situations de travail. Ce décalage explique pour partie que le professionnel aguerri, qui travaille avec compétence et engage sa subjectivité, rencontre l'échec. C'est le réel du travail qui résiste à la maîtrise technique. Cet échec est une exigence de travail pour la subjectivité, source de créativité qui peut permettre la subversion de la souffrance au travail en plaisir au travail. Mais souvent, pour continuer à *travailler* malgré l'embarras de la résistance du réel du travail, des *stratégies collectives de défense*, produites par le collectif de travail, permettent de faire face à la souffrance, au prix d'une distorsion cognitive de la perception de la réalité (Molinier, 2006). Les collectifs de travail organisent également des espaces de négociation de règles de métier sur lesquelles chacun peut s'appuyer pour faire face aux contradictions du travail. Des conditions politiques et éthiques sont nécessaires pour que s'ouvrent ces espaces de négociation, formels ou informels, grâce auxquels la *coopération* permet de participer à l'œuvre commune en engageant sa subjectivité dans le procès de travail.

La dégradation de certaines situations de travail est telle que la coopération s'en trouve profondément affectée. Cela se traduit souvent par une grande inefficacité pour satisfaire les objectifs de production, une sociabilité très perturbée voire des actes d'incivilité, et des formes d'expression de souffrances pathogènes qui ne sont plus contenues par les stratégies collectives de défense. Il peut y avoir réification de ces dernières en *idéologies collectives de défense* dont l'objet devient la défense des défenses. On observe alors parfois la désignation d'un bouc-émissaire et/ou la disparition des espaces de négociation. La pérennisation de ces situations de travail, notamment de leurs caractéristiques pathogènes, renvoie chacun à des *stratégies individuelles de défense* mettant en tension les mécanismes défensifs de l'appareil psychique, de telle sorte que des décompensations psychiques ou des somatisations puissent apparaître.

Les investigations cliniques du travail sont confrontées au corpus de connaissances accumulées en *psychopathologie du travail* au cours des interventions menées depuis de nombreuses années dans différents milieux de travail. La discussion en collectif de supervision peut aboutir à questionner les connaissances cliniques accumulées qui sont elles-mêmes congruentes avec la théorie psychodynamique du travail. La clinique du travail nourrit ainsi en retour la théorie psychodynamique du travail qui elle-même confronte ses propres résultats dans le champ des sciences humaines et sociales. La clinique du travail condense les questions relatives à l'organisation formelle (les prescriptions) et à l'organisation réelle (les règles négociées et les défenses), aux effets de domination qu'elles incarnent, aux modes de coopération qu'elles autorisent, à l'engagement de la subjectivité de tout un chacun et aux enjeux liés à la création de richesses matérielles et symboliques.

2.2.2 Questions de méthode

2.2.2.1 Suivre le chercheur à la trace pour connaître son activité ?

L'anthropologie des sciences nous invite à suivre le chercheur à la trace pour connaître son activité. Il convient pour cela d'aller voir concrètement ce que fait le chercheur et d'analyser ses traces langagières et non-langagières. L'anthropologue des sciences utilise alors des méthodes de l'ethnométhodologie y compris dans le cadre de l'analyse textuelle des productions écrites des chercheurs. Comme le note Pharo (1993), la tradition compréhensive *weberienne* a cherché initialement à circonscrire le sens endogène dans certaines limites de compréhension possible du discours manifeste. C'est d'ailleurs une critique qui lui a été adressée de ne considérer qu'une partie certes objectivable, mais limitée du discours manifeste. L'ethnométhodologie de Garfinkel (2007) s'est attachée à étudier les traces particulières de l'activité que constituent les productions langagières. Dans le cas des scientifiques, l'ethnométhodologie présente la pertinence de postuler le caractère ordinaire de l'activité des chercheurs, y compris celle des sociologues professionnels. Cette approche dénonce, dans la sociologie traditionnelle, la substitution des formulations ordinaires par les formulations objectivées sous prétexte que les profanes utilisent les mêmes méthodes que les scientifiques. Elle bute néanmoins soit sur la naturalisation du discours dans sa forme littérale, soit sur la récurrence infinie de l'indexation des méthodes selon Pharo (1993). L'investigation clinique nous indique que ces traces peuvent être falsifiées ce que des affaires, des

publications (Fang *et al.*, 2012 ; Fagot-Largeault, 2011), mais également l'évolution des techniques d'imagerie et des habitus de chercheur (Daston et Galison, 2012/2007) nous confirment. Cette évolution est en réalité un renversement de point de vue : l'exactitude des images, la littéralité des traces langagières, peuvent être un obstacle à l'intuition et par là même à l'élucidation du sens.

Pharo (1993) a tenté de renouveler la tradition de la sociologie compréhensive en tenant compte que le sens endogène ne pouvait être déterminé uniquement à partir du contenu propositionnel des productions langagières, mais qu'il fallait aussi considérer le sens communicationnel et envisager le langage comme une action qui en se réalisant, réalise la pensée. Le sens communicationnel, pragmatique, est une condition nécessaire non suffisante au sens endogène. C'est pourquoi il critique la normativité, pour ne pas parler de réductionnisme voire de positivisme, chez Habermas qui ne considère que les conditions de réalisation de l'acte de langage sous sa forme clivée d'acte communicationnel à l'exclusion de toute dimension instrumentale (1987). La mise en relation des dimensions contextuelles, propositionnelles et pragmatiques, montre alors quelles ressources cette normativité passe sous silence quand il s'agit de proposer un scénario de sens endogène pour le *Sujet*. Dans l'entretien sociologique, Pharo explicite comment la position en première personne, la subjectivité du sociologue, permet aussi d'accéder au processus intersubjectif lui-même à la base de la construction subjective en première personne de l'interviewé, mais aussi de la dynamique institutionnelle (1993).

Il faut abandonner l'illusion de se vouloir objectif, qui n'est qu'un moyen de faire passer en contrebande sa propre subjectivité personnelle pour Le Breton (2012/2004, p. 165-181). Plus précisément, si chaque chercheur se doit de développer une méthodologie propre c'est pour saisir une réalité qui ne peut pas être qu'objective. Pour cela il nous faut assumer, en tant que chercheur, de se tenir à distance de l'illusion de ne se vouloir qu'objectif. Si pour l'interactionnisme, et notamment pour l'ethnométhodologie, les contextes commandent les significations, nous tenons dans une approche clinique du travail que les contextes sont aussi produits par les *Sujets*. La recherche-intervention est productrice d'un contexte dont les *Sujets* sont responsables y compris le chercheur lui-même. C'est pourquoi ce dernier est fondé d'utiliser son self (Le Breton, 2012/2004, p. 173) comme outil d'exploration de la réalité sociale. Si le « je » est le nouage actualisé des ressources du *Sujet*, saisi dans l'action (Le

Breton, 2004, p. 71), alors ce contexte produit par la recherche est actualisé par la coopération des *Sujets* y compris le chercheur-*Sujet* de la recherche.

Mais pour Pharo, la solidité du processus intersubjectif s'appuie en dernière analyse sur **son hypothèse centrale** qui postule l'existence d'une communauté de concepts objectifs permettant à tout un chacun de produire du sens immédiatement compréhensible par autrui (1993). C'est cette hypothèse qui permet alors de comprendre comment le sens endogène peut être accessible, ce que nous pouvons observer malgré tout dans l'interaction langagière au cours de laquelle, la plupart du temps, nous arrivons à nous faire comprendre.

Latour systématise cette hypothèse en développant le rôle des *objets* qui mettraient en relations les individus entre eux, les individus avec des collectifs, les collectifs entre eux. Il avance l'idée d'un renouvellement de la sociologie qui serait non pas plus compréhensive ou plus intersubjective, mais une sociologie inter-objective capable de rendre compte des niveaux de complication des échanges non-interindividuels dans les sociétés humaines (1994, 2007). C'est ce niveau de complication qui pour Latour distingue les sociétés humaines des sociétés des (autres) primates, caractérisables seulement par la complexité des échanges interindividuels. Ses études anthropologiques au sein des laboratoires, au plus près de la science en action, s'appuient souvent sur des pratiques d'ethnométhodologie ou d'analyse de texte, de l'occurrence des mots et des stratégies que l'on peut retrouver à travers leurs enchaînements pour comprendre les modes de démonstration sans toutefois avoir une connaissance du contenu scientifique. L'ethnométhodologie effectue une mise à plat de la subjectivité en délaissant l'intersubjectivité au profit de l'étude des ethnométhodes pour décrire l'interactivité et l'accomplissement pratique. Elle évince alors le *Sujet* au profit du membre (Le Breton, 2012/2004, p 150-151) c'est-à-dire celui qui maîtrise le langage naturel des acteurs et ses méthodes sous-jacentes. Latour radicalise également cette position car les objets qu'il introduit généralisent le concept d'ethnométhode.

2.2.2.2 Le chercheur : acteur ou *Sujet* ?

Pour l'interactionnisme, comme le rappelle Le Breton (2012/2004, p. 167) à partir de l'ethnométhodologie de Cicourel, toute décision méthodologique a une contrepartie théorique et conceptuelle : elle ne peut être considérée en dehors du langage utilisé par le chercheur pour sa théorisation et sa recherche. La méthode utilisée est elle-même liée à la théorie

scientifique mobilisée et également à la théorie du *Sujet* sous-jacente. Cette question apparaît d'autant plus importante pour notre recherche que nous souhaitons faire apparaître les tensions entre subjectivité et objectivité. La clinique du travail ne privilégie ni l'œil, que l'observation mobilise, ni l'oreille, que l'entretien mobilise. Elle est basée sur l'écoute compréhensive qui suit les mouvements de la subjectivité. Cette écoute des mouvements de sa subjectivité renvoie directement le clinicien à ce qui fait résistance en lui, ce qui signe la dissonance, ce qui révèle la résistance du réel. En ce sens, l'approche de la sociologie compréhensive semble rechercher le sens endogène à partir d'une congruence vierge de toute irrégularité (Pharo, 1993). Pharo avance l'hypothèse que cette congruence soit organisée par une communauté de concepts objectifs (1993, p. 239-263), alors que la clinique du travail articule cette congruence avec des irrégularités. Même la technique du « *breaching* », qui vise à déstabiliser les routines et à observer comment dans l'interaction sociale les acteurs se débrouillent, semble pencher du côté de la régularisation. Pour Le Breton le « *breaching* » est un usage sociologique délibéré du faux pas ou du refus de collaborer pour déconstruire les évidences sociales au moyen d'une perturbation introduite dans le jeu des attentes mutuelles pour s'interroger sur les implicites sociaux (2012/2004, p. 153-156).

Pour la théorie psychodynamique du travail, la congruence échoue à capturer en totalité le sens endogène. Les irrégularités ne sont pas seulement incompréhensibles, car, semble-t-il, étrangères à la communauté de sens objectifs. Elles ne sont pas destinées à être traduites au vu de cette communauté de sens objective, mais elles sont plutôt considérées comme le révélateur du réel. Ce dernier peut être vu comme un reste à traduire à l'origine d'une rationalité subjective qui, en débordant de ses dimensions cognitives, se manifeste suivant une dimension proprement affective. La résistance du réel est alors le signe de l'incomplétude de la compréhension du sens endogène dont la manifestation est d'abord affective.

Cette faiblesse des dimensions pathiques à la fois dans certains des modèles d'activité, dans certaines des méthodes d'investigation et dans la théorie objective de l'empathie, que nous pouvons observer dans la démarche de la sociologie compréhensive, peut être remontée au modèle du *Sujet* sous-jacent. Par modèle du *Sujet*, nous entendons une conception large, qui inclut l'invalidation de toutes dimensions subjectives de ce dernier, jusqu'à son annulation. Ce projet peut être effectivement considéré comme le but ultime d'une certaine conception de l'activité scientifique et de son processus d'objectivation (Daston et Galison ; 2012/2007). Cela semble explicite chez une partie de la tradition sociologique qui, interprétant Durkheim

(2009/1894), en vient à considérer de façon radicale que les faits sociaux doivent être considérés comme des choses. Cette tradition prend sa source à un moment au XIX^e siècle où selon Daston et Galison la conception objectiviste de la rationalité scientifique est à son apogée. Se démarquant nettement de cette position, la proposition de la sociologie compréhensive semble réintroduire, à travers l'analyse que Pharo mène, une subjectivité pour accéder au sens endogène. Le sens endogène est alors construit ou plutôt reconstruit, mais il reste largement surdéterminé par la préexistence des concepts. Ces derniers sont présents jusque dans le langage. Ils sont à la base de l'intersubjectivité, source de la subjectivité et de l'institutionnel, source du social en définitive. Ces concepts sont alors des *objets* sur lesquels s'étaye la conception du *Sujet*.

La sociologie de la traduction a ajouté une complexité supplémentaire en passant de l'intersubjectivité à l'inter-objectivité qui permet de souligner les conditions matérielles de l'advenue de la subjectivité. Ces *objets* sont, dans cette perspective, des dispositifs qui agissent véritablement sur les situations locales en médiatisant des interactions lointaines entre des collectifs d'*humains* et de *non-humains*. Ces interactions sont éloignées à la fois dans le temps et dans l'espace. La sociologie de la traduction franchit un pas de plus en dépassant l'opposition entre le *Sujet* et l'objet, par l'introduction des alliances entre l'*humain* et le *non-humain*. Mais ce faisant, elle donne à voir l'encastrement des *non-humains* dans les collectifs d'*humains*, au détriment de la puissance d'action des *humains* sur les *non-humains*, voire en occultant leurs responsabilités dans l'établissement de ces *non-humains*. C'est ainsi que nous comprenons la critique adressée par Grossetti à Latour (2007) sur la prétendue symétrie qui existerait entre les *humains* et les *non-humains*. De même nous pouvons entendre Metzger, recensant et synthétisant de nombreuses critiques adressées à l'anthropologie des sciences et à la sociologie de la traduction, qui s'interroge sur l'occultation des rapports de domination et des rapports de force que ces *actants non-humains* neutralisent. L'analyse sociologique devrait dénaturaliser la capacité à l'origine de ces rapports de pouvoir. Il déplore que la sociologie de la traduction attribue des capacités d'acteurs aux *objets* (2007).

Pour ma part, je reste persuadé qu'il y a chez Latour une certaine ambiguïté des propos qui, quand on les met en perspective avec ses conceptions, en tant que chercheur, sur l'importance et la nature de la stratégie, plaide plutôt pour la mise en visibilité de ces rapports de domination en partie construits par l'intermédiaire d'*objets* et de technologie. Latour s'inspire

de Serres. Ce dernier remarque bien que la science chez les Grecs a été le moyen d'inverser les rapports de domination.

Avec quelques précautions, la clinique du travail, pour peu qu'elle élargisse sa conception des collectifs en incluant des *pseudo-objets latouriens* sans en effacer l'origine humaine et sociale, propose une voie de restauration de cette puissance d'action à partir de la prise en considération des situations de travail ordinaires. En ce sens, elle peut être mobilisée pour établir des principes compatibles avec des conditions collectives autorisant l'émancipation du *Sujet*. Cette émancipation est observable dans la clinique du travail, car le travail créatif est un travail créateur de subjectivité, mais également dans la clinique analytique quand la guérison, où au moins l'embellie des processus de subjectivation, est au rendez-vous.

La psychodynamique du travail assume la thèse de la double centralité du travail et de la sexualité au sens de la psychanalyse. Aussi articule-t-elle la subjectivité humaine avec les conditions sociales et instrumentales, que la situation de travail ordinaire actualise. Le dispositif d'intervention en psychodynamique du travail, quand il est adopté par les membres du collectif, repose sur une coopération de recherche autour d'une question mobilisant de façon réflexive l'engagement de la subjectivité. En effet, les coopérants engagent leur subjectivité pour élucider les difficultés de l'engagement de leur subjectivité. Ainsi, par rapport à la proposition de la sociologie compréhensive, la clinique du travail relie non seulement le discours et les actes de communication, mais aussi les affects dont l'émergence peut être le signe d'une anxiété, d'une angoisse non métabolisée, non traduite par le psychisme (Devereux ; 2012/1967) en relation avec les enjeux du travail.

Ces affects sont évidemment produits par le corps engagé dans l'activité de travail. C'est encore une source d'interrogation vis-à-vis de la notion d'actant telle qu'elle est présentée dans le cadre de la sociologie de la traduction. En effet les dimensions relatives au corps semblent peu présentes chez les actants de la sociologie de la traduction, notamment les actants humains. Or si la subjectivité comme l'affectivité sont des dimensions essentielles de l'intelligence et des actions des Sujets la méthodologie de recherche doit alors tenir compte explicitement du travail du corps et d'une théorie du corps. Nous parlons ici évidemment du corps des Sujets qui constituent le terrain de la recherche. Nous parlons aussi du chercheur et de son corps qui n'est pas exogène au terrain de recherche. Le chercheur peut mobiliser sa propre subjectivité, pour repérer ce qui en lui résiste, comme le symptôme de ces dissonances qu'il lui revient d'identifier. Il est également à l'affût chez ceux avec lesquels il coopère au

cours de sa recherche de signes qui peuvent être corporels. C'est pourquoi la méthodologie s'appuie sur une théorie du Sujet, qui peut être un Sujet dont la subjectivité est pratiquement inexistante comme dans le cas de l'ethnométhodologie et de la sociologie de la traduction, et sur une théorie du corps. La psychodynamique du travail sépare bien le corps subjectif et le corps biologique pour établir par exemple des relations entre le travail, la santé mentale et l'intelligence pratique (Dejours, 2009). La sociologie du corps (Le Breton, 2014/1992) propose également des ressources, pour une théorie sociale du corps non réductible au corps biologique (2014/1992, p. 75-93), qui permettent d'intégrer jusque dans l'analyse les techniques du corps, la gestuelle, l'expression des sentiments, les perceptions, les inconduites (2014/1992, p. 45-74). Le corps des Sujets peut alors être utile pour ce qu'il révèle dans le miroir du social (2014/1992, p. 95-115). Les inconduites comme la gestuelle peuvent être des révélateurs de ces dissonances que nous souhaitons identifier. Le genre est une catégorie d'analyse des rapports sociaux de domination qui ne peut être rabattue sur le sexe biologique. Quant au miroir du social il permet d'accéder à travers les apparences à certaines des modalités de la reconnaissance et d'étudier les formes du contrôle politique de la corporéité.

2.2.2.3 La méthode d'investigation : activité ou travail ?

L'activité de travail ne peut pas être réduite à l'activité sans les enjeux du travail, car une partie du travail psychique est conditionnée par ces enjeux. L'activité de travail ne peut pas non plus être réduite à l'activité sans la subjectivité, car le travail de cette dernière est une médiation entre la situation de travail et l'action en situation de travail. Ces affects, les intervenants y accèdent via leurs propres subjectivités et un travail de traduction de leurs affects, éventuellement en élaborant des hypothèses. L'approche de la sociologie compréhensive que nous avons abordée traduit la fameuse maxime attribuée à Einstein — *« c'est la théorie qui décide de ce que nous pouvons observer »* —, mais en oublie une variante critique : *« quand on a un marteau dans la tête, on voit tous les problèmes en forme de clou »*. Pour la clinique du travail, le travail est bien une opportunité de remise en cause de la connaissance par modèle, plus généralement de la connaissance par concept.

L'au-delà de la communauté de sens, définie par la communauté de concept, fait partie du domaine de la résistance du réel, promesse d'originalité pour celui qui saura socialiser l'ouverture du sens à produire, risque d'exil pour celui qui échouera sans avoir renoncé.

Merton illustre ces enjeux par la problématique de la priorité⁴⁸ dans la recherche scientifique en rappelant comment Waterston, après le rejet de son papier devenu classique sur la « vitesse moléculaire », et Mendel, désappointé par le manque de reconnaissance de ses papiers devenus historiques sur l'hérédité, choisirent de renoncer à leurs carrières scientifiques (1957, p. 655-656). Mayer tourmenté par le refus de se voir attribué la paternité du principe de conservation de l'énergie tenta de se suicider ce qui lui valut des fractures et un internement temporaire dans un asile (Merton, 1957, p. 656). Pour la clinique du travail, le travail est bien une arène de révélation du réel.

Investiguer le travail et la subjectivité nous amène à considérer le rôle du collectif de travail dans la méthodologie. Il n'est pas si simple que cela de définir un collectif, mais il est relativement aisé de dire ce qu'un collectif n'est pas ! Un collectif n'est ni un groupe, ni une collection d'individus, ni un groupe de travail, ni un groupe thérapeutique ! Aussi Lhuilier et Litim se sont risquées à faire une recension de ces différentes notions, en rapport avec les champs qui les utilisent (2010), sans les mettre en relation les unes avec les autres. Elles identifient alors des ressources théoriques et empiriques mobilisables pour l'analyse des activités de travail. Pour Cru, le collectif est toujours présent en tant qu'il est un système abstrait de transmission de sens, d'accès à la dimension symbolique du travail (2014). Différent de la collection d'individus, il est néanmoins une des marques de la présence des individus dans ce qu'il faut bien appeler un groupe. Au sein du groupe, le système du collectif s'oppose au système groupal. Dejours quant à lui semble aborder la question en essayant de faire l'économie d'une définition trop précise, trop compliquée, forcément inexacte pour une question aussi difficile. En psychodynamique du travail, le collectif peut être défini par les règles qu'il se donne et l'œuvre commune qui le fonde. Cette œuvre commune prend la forme de la demande dans le cas de l'intervention. C'est une définition que Cru ne rejette pas, même s'il introduit une fonction symbolique en relation avec sa connaissance de la psychothérapie institutionnelle et s'attache à décrire plus précisément les règles de métiers.

Clot enfin considère une version plus restrictive que Dejours, en associant le collectif au genre professionnel qui le définit (2008 a). Le collectif est alors défini par son appartenance au métier qui s'exprime au travers de ce que Clot nomme l'instance *transpersonnelle* du métier (2008 a). Dans la perspective de la sociologie de la traduction, cette instance *transpersonnelle* est modélisable via un *objet* interne particulier qui agit au travers d'un professionnel, ce que

⁴⁸ Pour une traduction moins littérale et plus explicite, nous devrions utiliser le terme « paternité ».

Clot nomme le répondant du métier. De même Latour décrit l'effet des dieux fétiches qui agissent au travers des êtres humains pour monter l'encastrement des *objets non-humains* dans les *objets humains*. Cette conception du collectif chez Clot se centre sur le métier et son référentiel implicite, le genre professionnel.

Les collectifs de travail de la psychodynamique du travail associent les règles partagées et non partagées car il y a des désaccords et des controverses, de la réflexivité, de la subjectivité et les enjeux du travail. Les *objets non-humains* introduits par Latour et leurs capacités à s'encaster dans les collectifs de travail, et leurs situations de travail constituent une piste intéressante au service de l'élaboration de la situation de travail. En effet leur ambiguïté qui a été critiquée peut être utilisée pour donner une consistance aux objets du travail. Cette consistance permet d'éviter ainsi le piège de l'intersubjectivité et de rester coincé dans un « ici et maintenant » de la situation de travail comme si elle était suspendue et isolée du reste de l'organisation productive considérée. Ces *objets* peuvent essentialiser des contraintes qu'il n'est pas toujours possible de déconstruire. Ce faisant, ils ouvrent la voie à l'élaboration permettant la déconstruction de ces contraintes de par leurs existences. J'ajouterai pour ma part l'hypothèse que le collectif de travail est également structuré par les *objets* qu'il adopte, qu'il produit et coproduit. Cela est également le cas pour l'objet de recherche autour duquel se mobilise le collectif de travail, dans le cadre d'une intervention en psychodynamique du travail : élucider une question impliquant la subjectivité et l'organisation du travail. Cette hypothèse est également compatible avec le modèle triadique de la subjectivité, sous-jacente aux différents modèles utilisés en psychodynamique du travail pour représenter les différentes formes d'aliénation (Illustration 1) et la psychodynamique de la reconnaissance (Illustration 7).

Cette hypothèse trouve une justification dans le cadre de l'intervention en psychodynamique du travail car la subjectivité ne s'engage pas dans un travail duel entre un interviewer et un interviewé occupant des positions asymétriques. Elle s'engage dans un travail en collectif où l'asymétrie est répartie en fonction des expertises relatives de chacun. Les intervenants présentent des compétences différentes (sociologie, psychologie, psychanalyse, sciences économiques, sciences de l'ingénieur,...) avec un socle commun (clinique du travail) tandis que les autres coopérants sont des experts de leurs travaux et de leurs organisations de travail. Mais surtout, les objets de l'organisation du travail se trouvent présents, bien qu'étant invisibles, au sein de ce collectif de travail.

L'investissement dans les objets du travail peut être rendu visible pour partie par les concepts développés au sein de la clinique du travail notamment le *travailler*, qui permet d'appréhender les dimensions individuelles du travail, et la coopération, qui permet d'appréhender les dimensions collectives du travail. Au plan collectif se déploient des stratégies psychologiques défensives, dont les individus n'ont bien souvent pas nécessairement connaissance ni même conscience. Ce sont des modalités de coopération défensive qui surpassent en efficacité les stratégies défensives individuelles. C'est une des raisons des difficultés pour accéder au sens endogène, car ces stratégies-là structurent la subjectivité des coopérants. Ces stratégies, validées dans le cadre de la clinique du travail et théorisées dans le cadre de la psychodynamique du travail, sont à rapprocher de ce que Devereux (2012/1967) décrivait comme défense contre l'angoisse, voire défense professionnelle dans le cas de l'anthropologue ou du psychanalyste, plus généralement dans les sciences du comportement, et probablement dans les sciences en général.

Ne pas tenir compte de ces défenses dans l'entretien en collectif de travail comme dans l'entretien individuel expose d'autant plus au risque de ne considérer qu'une information tronquée par un double filtre, les stratégies collectives de défense au sein du collectif et celles des intervenants qui sont eux-mêmes partie prenante d'autres collectifs. Après la faiblesse du modèle d'*actant* – qui ne tient pas compte de la subjectivité et des différents régimes de rationalité – et la déréalisation des enjeux du travail – l'asymétrie des relations sociales –, c'est la faiblesse du modèle du collectif de travail – par exemple l'ambivalence des défenses – qui peut être pointée dans la proposition de la sociologie de la traduction.

2.2.3 Méthodologie de recherche et méthode de recherche-intervention

2.2.3.1 Du singulier au concept : la casuistique du cas unique

Pour mener notre recherche j'ai pu bénéficier d'une immersion automatique dans le milieu de recherche étant moi-même chercheur. J'ai également pu me décentrer par rapport à ma pratique puisque cette recherche a été effectuée dans le cadre d'une formation professionnelle qui m'a permis d'être immergé dans une équipe de recherche du CNAM pour y apprendre des méthodes et des pratiques différentes de celles que je connaissais auparavant. J'ai aussi bénéficié de nombreuses opportunités d'observations que je pourrais organiser en une multiplicité de terrain. J'ai choisi de procéder différemment. En effet, il m'a été permis

d'organiser pour le compte d'une institution importante du système français de recherche et d'enseignement supérieur une intervention en clinique du travail pour investiguer les relations entre plaisir, souffrance et organisation du travail pour le métier de chercheur. L'intérêt de ce terrain d'intervention sociale est multiple. Tout d'abord l'institution en question est une institution majeure en France et en Europe. Elle compte bien sûr de par son histoire, mais aussi de par sa taille, son poids dirons-nous et son intégration au cœur même du système de recherche français. Elle est également extrêmement intriquée avec les universités. Ensuite, cette enquête en clinique du travail sur le métier de chercheur me semble être une première de ce type à la fois pour l'*Institution*, mais aussi pour les sciences du travail. Le contexte de transformation de l'organisation du paysage de la recherche en France ayant eu des impacts sur l'*Institution*, cette intervention est du point de vue de la recherche, dont je rends compte ici, une opportunité de pouvoir étudier les relations entre modification de l'organisation du travail et relation subjective de travail. Bien évidemment, l'intervention ne concernait directement qu'un petit nombre de personnes, au premier rang desquels quelques chercheurs constituant des collectifs de travail, des groupes de pairs. Ces collectifs ne reproduisaient pas la structure des équipes de recherche telle que nous pouvons la rencontrer selon les disciplines : des chercheurs permanents séniors, des jeunes chercheurs permanents, des post doctorants, des doctorants, des personnels techniques et des enseignant-chercheurs. Ces collectifs étaient des collectifs de pairs dont les membres appartenaient à la plupart des grandes divisions disciplinaires de recherche de l'*Institution*. En tant que tels, ils représentaient une grande diversité de disciplines, de pratiques, d'épistémologies.

J'ai donc choisi d'organiser mon matériau empirique autour de cette intervention en articulant les autres dispositifs empiriques avec l'intervention en psychodynamique du travail. Le terrain mobilisé pour cette thèse prend alors la forme d'une étude de cas : le travail de la recherche scientifique dans l'*Institution*. Je détaillerai dans la partie consacrée à la méthode d'intervention en psychodynamique du travail comment sont articulées les autres méthodes et ce faisant comment s'articulent les différents terrain(s) et dispositifs d'investigation, pour constituer une étude de cas unique centrée sur cette intervention. J'argumenterai aussi à partir de l'exposé de la méthode, de sa déclinaison concrète et de cette articulation avec d'autres dispositifs de recherche qu'il est possible ici de parler d'une étude de cas sur le travail de chercheur de l'*Institution* et non seulement d'une étude de cas sur le travail des collectifs mobilisés durant l'intervention. Ces collectifs de travail ne nous donnent pas une vue exhaustive de l'activité de travail de l'ensemble des chercheurs, mais l'*Institution* n'est pas

réductible à l'ensemble des chercheurs dont il faudrait répertorier les moindres gestes. Elle nous offre la possibilité d'accéder aux conditions matérielles et organisationnelles de la recherche à travers leurs effets sur la relation subjectives de travail de certains chercheurs. Par conditions organisationnelles et matérielles nous entendons notamment l'organisation formelle du travail dont certains aspects sont communs à l'ensemble des chercheurs de l'*Institution* comme par exemple le statut ou les différents dispositifs d'évaluation et de financement. Par « effets » nous entendons ici les manifestations des ressentis de plaisir et de souffrance, les stratégies défensives qui ne dépendent pas dans leurs formes de la psychologie individuelle des membres des collectifs, et de leurs relations avec l'organisation réelle du travail de ces chercheurs. Cette dernière s'articule à l'organisation formelle du travail de l'*Institution*. Le dispositif d'investigation que je vais détailler ci-après permet selon nous de franchir le cap qui autorise à parler d'une étude de cas sur le travail de chercheur de l'*Institution*.

La casuistique est associée à deux grandes traditions. Tout d'abord une tradition en sciences humaines qui a pu s'exprimer depuis l'antiquité et que l'on peut repérer dans la succession des casuistiques morales, juridiques ou religieuses, ensuite une tradition médicale que l'on retrouve également dans la pratique des psychologues et des psychanalystes (Passeron et Revel, 2005). Les méthodes du cas ont subi, au moins du point de vue du prestige, une éclipse avec la montée en puissance des méthodes nomologiques dans les sciences y compris les sciences humains (*ibid.*) et des méthodes inductives expérimentales dans la recherche en médecine et en psychologie (Widlöcher, 1999). Mais la pensée par cas retrouve un regain d'intérêt du fait des limites de ces méthodes-là et de certaines de ses caractéristiques. L'étude de cas permet de s'affranchir d'un certain nombre d'embarras que Widlöcher recense. Elle permet d'éviter d'avoir à justifier les différentes caractéristiques nécessaires à un échantillon qui ne sont pas réunies dans cette recherche, mais qui le sont probablement assez rarement. On est alors souvent contraint de se contenter de ce que l'on a, de faire au mieux et quand on est consciencieux de le discuter. Elle permet d'éviter la délicate discussion sur les biais éventuels, qui seront *in fine* au mieux évalués qualitativement, au pire laissés dans l'ombre. Elle ne nécessite pas de groupe témoin. Ce sont trois obstacles évités qui justifient dans le cas de notre recherche notre choix, au-delà de l'opportunisme de bon aloi, pour aborder le terrain.

La pensée par cas apparaît également plus adaptée pour apporter la preuve d'un fait supposé ou assurer la découverte de faits nouveaux alors que les méthodes inductives semblent plus

performantes pour valider une problématique déjà défrichée, souvent au moyen de méthodes qualitatives. La méthode du cas peut être efficacement mobilisée pour étudier un individu qui devient un terrain d'observation répétée. Cet individu peut être un groupe social, une institution. La méthode permet aussi de construire ses propres catégories d'intelligibilité adaptée au cas étudié. Ainsi, l'analyse n'est plus formatée par l'usage souvent non réflexif d'instruments universels. Dans notre cas nous avons décliné toute remarque ou conseil de collègues nous engageant à produire des courbes ou des moyennes pour assurer un suivi dans le temps qui permettrait de caractériser la souffrance ou le plaisir. Nous reprenons et adaptons ici l'argumentaire de Rosenvallon dans un champ différent (2008, p. 563), les sciences politiques, mais pour une question illustrant la modernité de la pensée par cas.

« La minorité n'est plus la « petite part » (devant s'incliner devant une grande part) : elle est devenue une des multiples expressions diffractées de la totalité sociale. La société se manifeste désormais sous les espèces d'une vaste déclinaison des conditions minoritaires. « Peuple » est désormais le pluriel de « minorité » ».

Ce passage demanderait plus de commentaire et de mise en contexte, nous lui faisons dire ici ce que d'autres comme Morin avancent en parlant de la complexité. Nous pourrions le reformuler de la sorte : les relations entre souffrance, plaisir et organisation du travail ne peuvent pas être connues par la moyenne ou la majorité, elles peuvent être approchées par la connaissance d'une certaine complexité qui peut s'exprimer dans un cas comme l'une des multiples expressions de cette complexité qu'il diffracte. Il peut être plus utile d'exploiter une étude intensive d'un cas plutôt que de multiplier les observations. Il nous revient alors de le justifier. Pour notre part nous avons choisi ici d'étudier intensivement un cas et de multiplier les observations pour documenter ce cas. Cela nous autorise à espérer ainsi trouver des éléments intéressants sur l'*Institution*. Pour cela nous avons pu mettre en œuvre une méthode et l'articuler à d'autres dispositifs de sorte que les instruments utilisés pour la recherche empirique soient des instruments *ad hoc* (dont l'illustration 9 rend compte) permettant d'étudier l'objet que nous construisons dans la recherche ce que ne permet pas une procédure standardisée. Nous avons par exemple choisit l'objectivisme comme une catégorie de travail à partir de nos investigations en clinique du travail et non à partir d'un choix *a priori*.

L'étude de cas est également adaptée car sa force démonstrative découle aussi de conjonctions rares comme le rappelle Widlöcher à propos de Broca (découverte de l'origine lésionnelle de l'aphasie) et de Sandoz (découverte des propriétés hallucinogènes du LSD). La possibilité de

faire une intervention en clinique du travail sur la souffrance au travail à la demande de la direction de l'*Institution* est un évènement rare. La force démonstrative du cas découle aussi de l'incompatibilité d'une observation avec la loi qui fait alors apparaître au grand jour le caractère idéologique de cette loi. C'est par exemple le cas de la vaccination antirabique qui valide la découverte de Pasteur alors que l'enfant vacciné devait mourir. Le cas dans notre recherche permet de révéler des éléments qui, bien que souvent connus, sont tus voire cachés, comme par exemple la souffrance de certains chercheurs. Dans la dynamique de l'intervention, dont je rends compte ci-après, il nous a été possible de contribuer à la socialisation du constat qu'il pouvait y avoir de la souffrance dans la recherche scientifique.

Le cas unique n'est pas une monographie et nous avons renoncé à l'ambition d'établir une monographie de l'*Institution*. Mais une monographie ne vise pas à faire des découvertes, elle vise à établir une description à partir de l'ensemble des observables mobilisables. Le cas unique est par contre une méthode qui permet de définir un domaine où une investigation est vraie avant une généralisation éventuelle. Pour établir sa validité, il s'appuie bien sûr sur une description précise de la procédure qui en assure la pertinence et des règles, qui attestent que le cas n'est pas la production d'un chercheur isolé, mais que celui-ci au sein de collectifs de métier fonde sa recherche sur une répétition, même si elle est implicite, celle du métier. Cette procédure et ces règles pour notre recherche dérivent de la méthode d'intervention en psychodynamique du travail que nous détaillons ci-après.

Ainsi si la méthode du cas n'est pas la meilleure méthode pour valider une hypothèse, elle est une méthode pertinente pour découvrir un fait nouveau ou valider un lien nouveau de dépendance. Il permet de produire un objet de recherche *ad hoc*, c'est ce que nous cherchons à faire en étudiant le travail des chercheurs de l'*Institution*. Pour Widlöcher, la généralisation peut alors être obtenue, quand cet objet nouveau est généralisable et qu'il entretient des liens avec d'autres objets connus. Par la suite, c'est ce que nous allons essayer de faire tout d'abord en exposant la méthode d'intervention en psychodynamique du travail qui présente des caractéristiques permettant à travers le singulier de connaître l'universel et d'établir ces liens. Pour Widlöcher les méthodes inductives sont plus fondées méthodologiquement mais elles n'apportent en général rien de nouveau. Les méthodes par cas sont plus faibles méthodologiquement mais permettent de construire des objets nouveaux. Le cas unique en réalité précède la vérification que les méthodes nomologiques permettent plus aisément, une fois les principales découvertes effectuées.

2.2.3.2 La méthode d'intervention en psychodynamique du travail pour construire le cas unique.

La méthode utilisée pour construire notre cas d'étude est une méthode d'investigation clinique du travail. Elle est basée sur l'écoute, a été élaborée dans le cadre théorique de la psychodynamique du travail (Dejours, 2008/1980, Dejours et *al.*, 2002 ; Molinier, 2006 ; Dessors, 2009 ; Guyon, 2014 b, Cru, 2014). Son principe s'appuie sur une construction, à la fois collective et psychodynamique, d'une coopération de recherche, pour se saisir d'une question relative aux relations entre souffrance/plaisir au travail et organisation du travail. Cette coopération de recherche se traduit par la mise au travail de la subjectivité des membres du collectif qui se constitue à cette occasion. Cela permet l'observation des dimensions individuelles, le *travailler*, et des dimensions collectives, les modalités de coopération, entre-autres défensives, du travail ordinaire. C'est en réalité une situation de travail similaire à celles qui présentent des caractéristiques, de souffrance et/ou de subversion en plaisir, à l'origine de l'intervention en clinique du travail. Ainsi, le dispositif d'intervention en clinique du travail permet l'accès aux mouvements de la subjectivité des membres du collectif engagés dans cette situation de travail via leurs effets sur la subjectivité des cliniciens du travail qui participent au collectif de recherche (Devereux, 2012/1967). Le travail d'analyse de la coopération de travail et des modes d'expression du *travailler* est lui-même une construction collective d'un ensemble de sens de la situation de travail, qui permet d'en aborder ses différentes dimensions : analyse de la subjectivité via l'expression de la souffrance et du plaisir, analyse de l'emprise de l'organisation du travail, analyse des liens entre cette emprise et la souffrance ou le plaisir au travail.

Nous détaillerons au cours de la thèse les liens que l'on peut établir entre organisation du travail formelle, organisation du travail réelle et stratégies de défense dans le cas des collectifs de chercheurs qui ont été étudiés au cours de l'intervention au sein de l'*Institution*. Leurs relations subjectives au travail porte bien l'empreinte de l'organisation du travail à partir de laquelle les règles formelles peuvent également être analysées à travers leurs appropriations locales. Le dispositif proposé est bien une fenêtre qui nous permet de caractériser pour partie l'*Institution*. La souffrance observée n'est pas la souffrance de l'ensemble des chercheurs de l'*Institution*, ni même celle de la majorité. La souffrance observée est celle des membres des collectifs qui nous renseigne sur l'organisation du travail formelle et réelle, les stratégies

collectives et les situations pathogènes pouvant entraîner la souffrance. En cela l'étude de cas débordé des limites du « cas de nos collectifs d'investigation ».

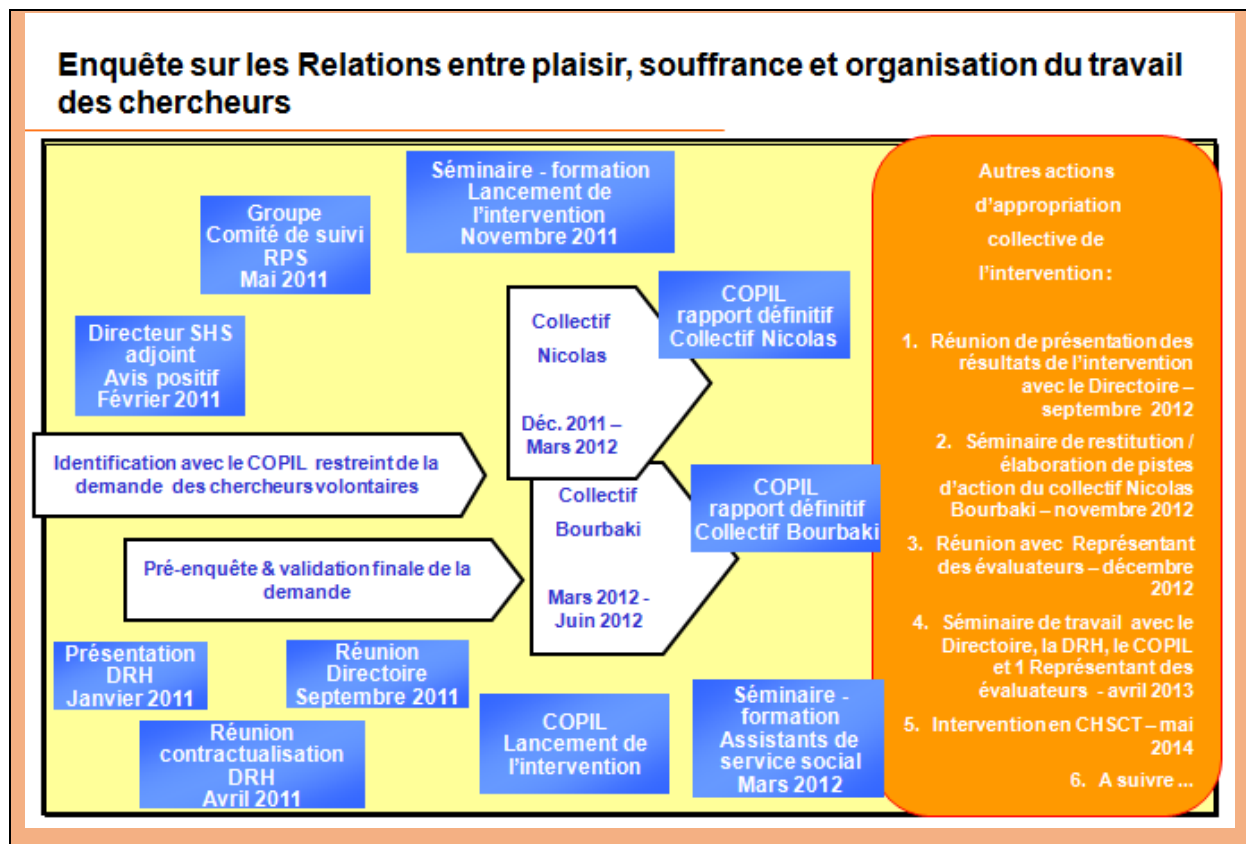


Illustration 9. L'intervention et le dispositif de recherche-action en psychodynamique du travail

L'illustration 9 rend compte du dispositif d'intervention concrètement mis en œuvre et du déroulé de l'intervention. Le dispositif d'intervention se décline en deux étapes : le travail de la demande et l'enquête en collectif de recherche. La réussite de l'intervention en clinique du travail dépend de la qualité de la demande, car ce qui est recherché est l'authenticité de la parole exprimée au sein du collectif constitué. Cette parole est risquée, car elle implique l'engagement de la subjectivité de chacun pour rendre compte de l'intimité de son *travailler*. Cette parole risquée peut être à l'origine de la déstabilisation des membres du collectif de travail, y compris des cliniciens du travail. C'est pourquoi la qualité de l'écoute est également très importante, notamment celle des cliniciens du travail, d'autant plus que cette écoute risquée est l'une des conditions de l'advenue de la parole risquée. Outre le volontariat et l'authenticité de l'engagement des participants, ces derniers doivent être informés des tenants

et aboutissants de l'intervention en clinique du travail, y compris des motivations et des rémunérations des cliniciens du travail, ainsi que des règles du cadre clinique (confidentialité, consentement éclairé...). Enfin, les participants doivent être informés des risques inhérents à ce type d'intervention qui peut également mettre à jour des événements désagréables. La validation du travail de la demande incombe aux cliniciens du travail qui doivent s'assurer, en préalable des conditions énoncées précédemment, qu'un certain nombre de conditions collectives, notamment au sein de l'organisation du travail, soient réunies. Cela passe nécessairement par la désignation d'un comité de pilotage en charge de l'organisation matérielle de l'intervention, qui débute par des sessions d'information sur la clinique du travail et les principaux concepts de la psychodynamique du travail. A l'issue, les cliniciens du travail réceptionnent la demande de ceux qui sont volontaires pour participer à ce travail en collectif autour d'une question les impliquant sur la relation entre souffrance, plaisir et organisation du travail. Le comité de pilotage peut alors instituer le(s) collectif(s) de travail ainsi constitué(s) par la demande. La demande est adressée au comité de pilotage, et au-delà, à l'organisation du travail et certaines de ses instances telles que par exemple le CHSCT, la direction... Ce travail de la demande peut nécessiter une longue période.

La seconde étape est l'intervention proprement dite qui prend la forme d'au moins trois réunions de travail en collectif d'investigation d'une demi-journée. Elles sont suffisamment espacées pour permettre le travail d'élaboration des membres des collectifs, mais suffisamment proches pour qu'une dynamique collective se construise : en théorie au moins deux semaines et au plus un mois. Ces entretiens doivent déboucher sur une journée de validation en collectif. Les cliniciens du travail rédigent un document de travail sur la base de ce qu'ils ont entendu, vu et ressenti de ce qui aura été dit et exprimé. Le document de travail est lu à voix haute pour être ensuite discuté par le collectif. Les cliniciens du travail modifient le document en tenant compte de ces débats pour produire le rapport dont ils sont les auteurs et le remettre au collectif de travail puis, avec son accord, au comité de pilotage.

La méthode d'intervention en clinique du travail ne vise pas à figer un diagnostic, mais à proposer un ensemble de sens partagés, explicites et latents. Le rapport peut alors être mis en débat au sein du comité de pilotage, mais aussi d'autres instances de l'organisation de travail que le comité de pilotage peut représenter (direction, DRH, CHSCT⁴⁹, représentants

⁴⁹ Comité d'Hygiène, de Santé et des Conditions de Travail.

syndicaux...) et d'autres collectifs de travail constitués dans une perspective d'intervention, de validation élargie ou de transformation sociale.

Il est possible de distinguer une troisième étape sous le terme de pré-enquête que nous intégrons ici dans le travail de la demande. Elle peut prendre différentes formes : consultation de documents technico-économiques décrivant les activités et l'organisation de travail, visite des lieux de travail, réalisation d'entretiens individuels,...

Pour faire face au réel du travail, il est parfois nécessaire de s'autoriser quelques libertés vis-à-vis des règles de travail stabilisées. Dans le cas de l'intervention en clinique du travail, la déclinaison pratique de la méthode passe par son adaptation au réel des collectifs de travail constitués dans les organisations de travail considérées. Le collectif de supervision est alors un lieu d'élaboration et de discussion des déformations du dispositif.

L'action qui se décline concrètement par le travail de collectifs est elle-même prise dans des enjeux instrumentaux liés à la production, des enjeux sociaux de domination et des enjeux psychiques de préservation des rapports subjectifs au travail. Par ailleurs des processus de rationalisation, bien décrits par la psychologie cognitive et la psychologie sociale, explicitent la tendance à la servitude volontaire à ce qui est perçu comme des injonctions de l'organisation du travail que Dejours (1998 b) a par ailleurs identifiés dans la clinique du travail et dont il a livré une description des ressorts subjectifs. C'est pourquoi, l'intervention en clinique du travail à des fins de reconstruction des collectifs, de prévention de la souffrance ou de transformation de l'organisation du travail, nécessite dans une conception psychodynamique de l'action de préserver le temps de l'élaboration au sein des différentes instances de l'organisation concernée. Ce temps est nécessaire pour la construction des consensus et l'établissement des conditions collectives en vue de concevoir une action rationnelle.

Au sein du laboratoire de psychodynamique du travail et de l'action du Conservatoire National des Arts et Métiers, des chercheurs ont pu développer d'autres approches concernant le travail, s'appuyant sur des traditions différentes de celles dont la psychodynamique du travail est l'héritière. Par extension, la clinique du travail peut désigner un ensemble de méthodes incluant les méthodes d'intervention de la clinique de l'activité et de la psychosociologie du travail, de l'ergologie et de l'ergonomie ainsi que les connaissances qu'elles produisent. Parmi ces méthodes, les entretiens cliniques contribuent à la clinique du

travail lorsque le clinicien intègre à sa pratique, l'écoute du travail et les concepts de la psychodynamique du travail.

Enfin, l'intervention au sein de l'*Institution* s'inscrit dans un processus d'enquête ethnographique (Beaud, 1996) plus large, qui contribue également à ce travail d'identification des dissonances. Cette approche ethnographique est à l'œuvre en parallèle de l'intervention, que ce soit lors du travail de la demande ou durant les phases de restitution/discussion/validation, mais aussi lors de la pré-enquête quand il y en a une. Là aussi, nous pouvons avancer que l'étude de cas proposée déborde aussi des limites du « cas des collectifs d'investigation ». Ce processus élargi rend compte du haut niveau d'intrication de l'*Institution* dans le système de recherche et d'enseignement supérieur français.

Ainsi, procéder à des entretiens individuels, des visites de lieux de travail, et participer à des réunions de travail, construit la dynamique et la cohérence de l'enquête ethnographique incluant l'intervention en clinique du travail. Il est alors possible de mobiliser des démarches de la sociologie traditionnelle au service du processus d'investigation lui-même : étude de l'histoire de l'organisation du travail considérée, étude de son organisation formelle, étude de la formalisation des tâches... Les connaissances issues de la sociologie du travail voire de la sociologie des professions sont potentiellement des ressources mobilisables. Au fond, pour le processus d'enquête ethnographique qui se constitue dans et autour de l'intervention en clinique du travail, ces savoirs sociologiques représentent ce que le prescrit est à la tâche, ce que l'organisation formelle est à l'organisation réelle subjectivement vécue. Ils permettent de documenter les trajectoires historiques et le contexte des situations de travail étudiées.

Les méthodes d'observation sont utiles pour une première prise de contact avec les lieux de travail et certaines de ses dimensions matérielles. Les entretiens, pour peu qu'ils intègrent l'écoute du travail, participent à la clinique du travail et constituent aussi un dispositif d'interrogation voire de production d'hypothèses.

2.2.3.3 Méthodologie, interdisciplinarité et écologie pour exploiter le cas unique

Nous avons pour projet d'explorer la tension entre subjectivité et objectivité dans le travail de la recherche. Mais cette tension nous souhaitons l'étudier en sortant du cadre étroit de l'opposition entre subjectivité et objectivité. Pour cela nous avons choisi d'exploiter un

matériau produit par une étude de cas centrée sur une intervention en clinique du travail suivant la méthode de la psychodynamique du travail. Ce matériau nous proposons de l'interpréter à l'aide de la théorie psychodynamique du travail de Dejours pour discuter les modèles de la sociologie des sciences de Latour. Ce premier ancrage disciplinaire, nous permet de nous appuyer sur un ensemble de traditions et de conceptualisations qui permettent d'avoir une forte intelligibilité du travail humain. L'intérêt des approches disciplinaires est de pouvoir *travailler* sur des objets qui ont pu être circonscrits, de bénéficier des effets d'une certaine spécialisation, pour répondre à la diversité des questions qui se posent.

Néanmoins, Morin (1994) attire notre attention sur les risques de l'approche disciplinaire pour aborder la complexité : l'hyperspécialisation et la chosification de l'objet d'étude. L'hyperspécialisation du chercheur conduit à isoler le point de vue adopté du reste de l'univers y compris les points de vue des autres disciplines. La chosification de l'objet conduit à considérer que l'objet a une existence en soi alors qu'il est extrait et construit selon cet auteur. C'est-à-dire qu'il convient pour aborder la complexité d'une question de rétablir les liens avec les autres disciplines notamment en rétablissant les liens entre l'objet d'étude et les objets connus dans les autres disciplines. C'est une traduction du triangle de la reconnaissance (Illustration 7) dans lequel *Ego* accède à l'objet via le travail qu'il effectue avec *Autrui*. C'est encore pour Morin aussi l'occasion de franchir les frontières disciplinaires pour questionner les paradigmes à l'intérieur d'une discipline. Poser la question de la tension entre objectivité et subjectivité en « profitant » d'une intervention pour accéder au travail de chercheur dans une institution de recherche est l'occasion de rediscuter le concept de *travailler* que Dejours s'est approprié dans le cadre théorique de la psychodynamique du travail. C'est pourquoi nous choisissons une approche non pas disciplinaire mais interdisciplinaire. Cette approche est relativement aisée à mettre en place à partir de la psychodynamique du travail dont la construction même est interdisciplinaire : dialogue entre ergonomie et psychopathologie du travail, dialogue avec la sociologie de l'éthique, dialogue avec la philosophie morale, dialogue avec la psychanalyse, ... Ce dialogue interdisciplinaire nous le menons d'une part avec l'anthropologie des sciences de Latour, et à travers elle avec la sociologie de la traduction, et d'autre part avec la psychodynamique du travail.

Nous justifions ce choix à partir du matériau et de l'objet. Le matériau est issu d'une étude sur l'activité de travail des chercheurs. C'est pourquoi nous proposons de nous intéresser aux modèles de Latour qui sont aussi des modèles de l'activité des chercheurs issus de sa

proposition d'aller découvrir la recherche telle qu'elle se fait dans les laboratoires. L'objet quant à lui permet de mettre en tension deux des hypothèses importantes des deux théories considérées. Pour la psychodynamique du travail c'est la centralité de la sexualité qui associée à la centralité du travail permet d'établir l'enjeu de la relation subjective de travail. Pour l'anthropologie des sciences ce sont les collectifs d'*actants*, *objets humains* et *objets non-humains*, qui soutiennent l'inter-objectivité des relations sociales. Ainsi la mise en dialogue de ces deux théories permet de confronter deux conceptions du social dans l'arène du travail, la première articulée au primat de la subjectivité humaine, la seconde articulée à l'encastrement des *objets non-humains* et des *objets humains* au sein de collectifs.

Pour aller au bout de notre démarche interdisciplinaire nous avons choisi d'explorer cette tension non seulement en interrogeant les modèles de l'anthropologie des sciences à partir de la psychodynamique du travail, mais aussi en interrogeant les modèles de la psychodynamique du travail à partir de l'anthropologie des sciences. Notre méthodologie est schématisée au moyen de l'illustration 10. Le dialogue et l'échange interdisciplinaire est une approche qui potentiellement peut apporter un enrichissement mutuel des points de vue disciplinaires. C'est un processus dans lequel, partant de perspectives de plusieurs disciplines il est possible de développer des capacités d'analyse permettant de traiter un problème dans un ensemble plus vaste en intégrant d'autres relations que si nous étions restés dans une seule perspective disciplinaire. En reliant des savoirs disciplinaires on essaie de se replacer dans un cadre systémique plus large.

Dans ce cadre d'étude, la méthode empirique utilisée reste indépendante des disciplines. Il n'y a pas *a priori* de biais à utiliser un matériau issu d'une enquête en clinique du travail utilisant la méthode développée en psychodynamique du travail. Les verbatim des collectifs d'intervention comme les extraits des entretiens de recherche peuvent être ensuite réinterprétés à partir des cadres théoriques de la psychodynamique du travail et de l'anthropologie des sciences. Ces réinterprétations construiront à partir de leurs cadres théoriques respectifs ce que nous pourrions nommer ici sans trop le définir le territoire herméneutique de l'anthropologie des sciences et le territoire herméneutique de la psychodynamique du travail. A partir de chacun de ces territoires, il est alors possible d'aller interroger l'autre territoire. C'est de cette façon que nous entendons mettre en tension subjectivité d'un côté et objectivité de l'autre.

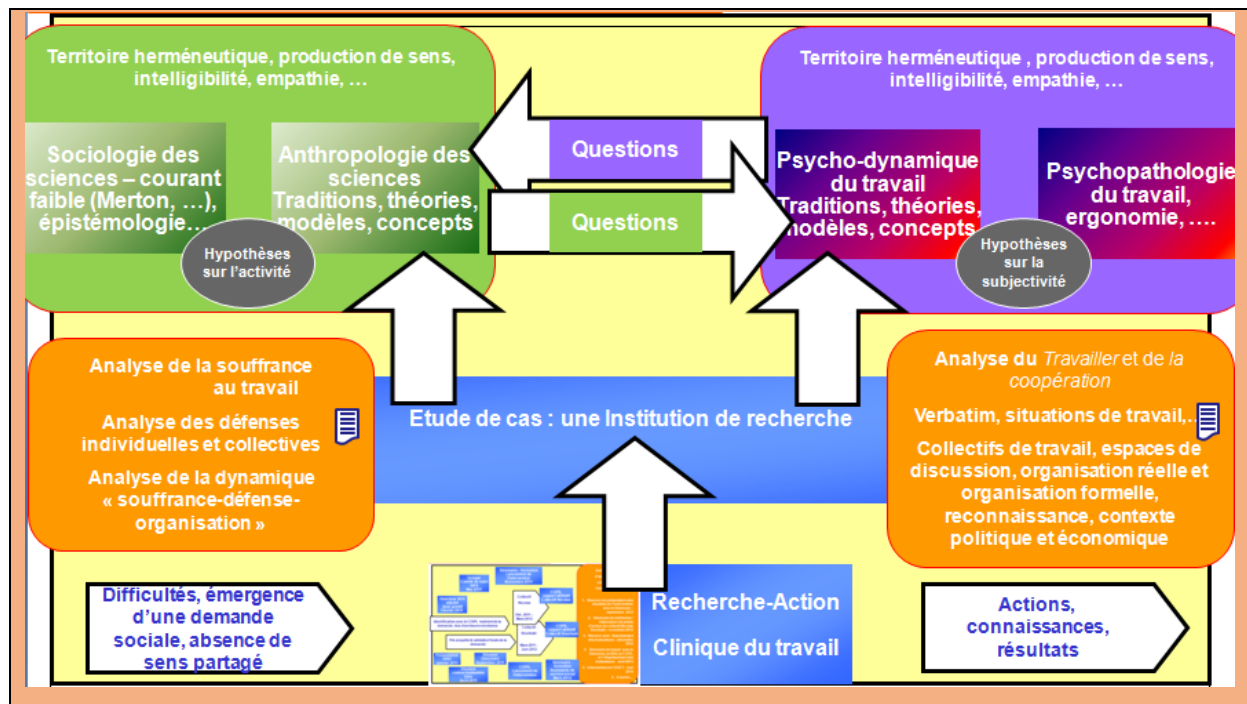


Illustration 10. La méthodologie interdisciplinaire de recherche

Morin nous met également en alerte sur les dangers d'une interdisciplinarité mal comprise qui consisterait à assembler les disciplines comme on assemble les nations à l'ONU, chacun restant sur ses positions sans cesser d'affirmer sa souveraineté (1994). C'est pourquoi l'important est bien de coopérer ou d'articuler, d'avoir un objet commun ou un projet commun. C'est chose facile dans les limites de la présente recherche. Toutefois les limites disciplinaires sont conservées pour éviter le flou conceptuel et l'illusion fusionnelle d'embrasser la totalité des savoir. Pour cette investigation les cadres disciplinaires sont dépassés et conservés à la fois pour s'interroger dans une discipline à partir d'une autre. C'est bien ce que Morin appelle la *métadisciplinarité* qui pour être vraiment efficace pour aborder les questions complexes doit s'accompagner de l'écologisation des disciplines, c'est-à-dire tenir compte du contexte des disciplines. C'est pourquoi nous avons considéré l'anthropologie des sciences, parfois assimilée au programme fort, parfois considérée comme une synthèse du programme fort et du programme faible, en tant que critique de la sociologie des sciences de Merton qualifiée de programme faible. Latour s'est attaché à montrer l'absence de validité empirique des idéaux types de Merton pour comprendre l'activité du chercheur, critiquant par exemple le désintérêt ou l'universalisme (2001). Entre les deux théories, nous pouvons identifier un certain nombre d'hypothèses sur l'activité de la recherche, notamment sur les

techniques de production de l'objectivité, et sur les collectifs de chercheurs constitués d'*actants*, une conception inter-objective du social. La psychodynamique du travail est quant à elle située par rapport à un certain nombre de traditions dont la psychopathologie du travail. La proposition de Dejours visait à renverser le point de vue initial de la psychopathologie du travail en s'intéressant non pas aux états décompensés et aux situations les ayant provoqués mais à l'énigme des situations ordinaires de travail, comment se fait-il que celui qui travaille avec application tienne la plupart du temps son rapport au travail ? Entre les deux propositions, probablement la sous-estimation de la subjectivité humaine, de ses médiations et de ses remaniements, pour faire face aux enjeux du travail du côté de la psychopathologie du travail et une hypothèse forte sur la centralité de la sexualité, du rôle de la subjectivité, du côté de la psychodynamique du travail.

La méthodologie proposée devrait nous permettre d'exploiter au mieux les potentialités de la méthode du cas exposée par Widlöcher (1999) : adapter la méthode de recherche à l'objet tel qu'il se construit en utilisant des instruments ad hoc, produire un regard nouveau et des objets nouveaux,... Nous avons identifié des lignes de démarcation entre des disciplines, leurs territoires herméneutiques respectifs et d'autres disciplines à partir desquelles elles se sont constituées. Nous faisons le pari de traquer alors le réel sur ces lignes de démarcation épistémologique. Nous proposons alors de zoomer sur ces « failles » que nous repérons à partir d'une première connaissance de notre objet en construction à la fois théorique et clinique. La limite principale de notre approche réside dans la difficulté de valider selon les normes des sciences nomologiques une hypothèse. Mais je me permets de douter de cette possibilité-là à propos de notre recherche en l'état actuel de nos connaissances.

2.3 Terrain(s)

2.3.1 La clinique du travail de la recherche scientifique

Les premières discussions concernant la souffrance et le plaisir au travail des chercheurs ont débuté en mai 2009. J'ai été alors mis en relation avec des responsables de laboratoire qui se sont montrés très évitant. L'un d'entre eux a précisé « *cela n'est pas défensif* » pour justifier son retrait. Il s'est également étonné que la personne qui me l'avait conseillé ne propose pas son laboratoire, car « *ce serait une excellente idée, son laboratoire est vraiment indiqué pour*

une investigation de ce type ». Lorsqu'un directeur de laboratoire s'est montré suffisamment disponible et intéressé, c'est au niveau du conseil de laboratoire que le blocage est apparu. Les motifs de refus dont j'ai eu connaissance sont de trois ordres. L'approche par la souffrance au travail est perçue comme littéraire. La référence psychanalytique est pour certains inappropriée. Enfin, la crainte de devoir sortir certains cadavres des placards est réelle. J'ajoute que pour toute situation de travail, si délétère soit-elle, son établissement et sa pérennisation répondent à des rationalités puissantes tant du point de vue défensif (Dejours, 2009 b) que des bénéfices que tout le monde est susceptible d'en tirer.

Mais au fil des discussions, la question de l'intervention en clinique du travail a pu être formalisée, de sorte que lorsque j'ai été mis en relation avec la direction des ressources humaines de l'*Institution*, *le travail de la demande* s'est poursuivi au-delà des blocages auxquels se confronte une approche sur la souffrance au travail (Veil, 2012). L'illustration 9 montre la suite du déroulé de l'intervention à partir de cette première réunion avec la directrice des ressources humaines de l'*Institution*. Elle a montré de l'intérêt, alors qu'elle concevait un plan de prévention des risques psychosociaux, pour une étude qualitative sur la souffrance et le plaisir des chercheurs. Il a fallu montrer que la clinique du travail et la méthodologie d'intervention répondaient à des critères de scientificité, c'est pour cela qu'elles ont été présentées à la hiérarchie du secteur des sciences humaines et sociales de l'*Institution*. Il m'a été demandé de bien séparer les enjeux de recherche et ceux de l'intervention en clinique du travail. Cette précaution est sage pour se prémunir de certaines turbulences dans un secteur d'activité où tout le monde peut se croire légitime pour prendre part à un débat scientifique sur le travail de la recherche scientifique. La démarche a été également présentée aux partenaires sociaux, au directeur des ressources humaines puis à la direction de l'*Institution*. La demande institutionnelle qui nous a été adressée était de « *ne pas se contenter d'un travail superficiel, mais de faire la lumière sur les mécanismes psychiques qui puissent expliquer la survenue de la souffrance au travail dans les laboratoires de recherche* ». L'annonce dans le journal interne de l'*Institution* a présenté l'intervention comme une étude qualitative dans le cadre d'une politique de prévention mise en place par l'employeur. La direction des ressources humaines a ensuite invité des chercheurs, qui s'étaient déclarés volontaires pour des études sur l'organisation du travail de la recherche, à assister à un séminaire de présentation de la clinique du travail.

Ce séminaire vise à exposer quelques éléments clé du cadre théorique et méthodologique de l'intervention en psychodynamique du travail en soutenant que l'investigation clinique du travail nous confronte à l'échec de notre savoir-faire du fait des irrégularités des situations de travail. Mais cela est dit avec pudeur, il y a bien sûr des relations de domination sociale au cœur de ces « irrégularités », car nous travaillons aussi pour les autres et le fruit de notre travail, symbolique et pécuniaire, est un enjeu de lutte et de prédation. Pour faire face à ces « difficultés », Dejours parlerait de souffrance que je qualifie d'anthropologique par opposition à la souffrance pathologique. Elle n'est pas le signe d'une quelconque complaisance, mais un objet de travail. Ce concept de souffrance est un opérateur qui permet d'accéder à notre subjectivité au service d'une clinique de l'engagement de notre subjectivité dans le procès de travail dont nous avons dit qu'il était structuré par des relations de domination sociale, en vue de l'appropriation du fruit du travail. Pour engager cette subjectivité, et c'est là l'un des principaux résultats de la psychodynamique du travail pour Molinier (2006), des stratégies défensives mises en place au sein des collectifs permettent de supporter les effets délétères des situations de travail. C'est l'étude de ces stratégies, dont la clinique nous enseigne qu'elles sont structurées, non par la psychologie individuelle, mais par des réalités sociales et psychologiques ressortant à la matérialité de l'organisation du travail (Dejours, 2008/1980 ; Veil, 2012 ; Cru, 2014), qui permet de caractériser certaines des singularités de l'organisation du travail réelle subjectivement vécue pour interroger les effets de l'organisation du travail formelle contre lesquels sont érigées les défenses.

A l'issue de ce séminaire, deux collectifs⁵⁰ majoritairement composés de femmes (78 %) ont pu se réunir pour investiguer les relations entre souffrance, plaisir et organisation du travail de la recherche. La composition des collectifs a été actée par le comité de pilotage⁵¹ selon les dates de disponibilité et la participation masculine. La question du genre ne sera pas traitée explicitement dans la suite, bien que prise en compte implicitement dans l'analyse des stratégies de défense *genrées*. Néanmoins, le réel du dispositif, comme le matériau, pourrait être explicitement analysé dans une perspective féministe critique qui se saisit ironiquement du sexe social pour questionner la complexité des relations de domination sociale de sciences à l'exemple de Haraway (2007). C'est pourquoi dans la suite, le masculin neutre sera

⁵⁰ Dans la suite, les collectifs seront désignés sous les pseudonymes *Nicolas* et *Bourbaki* et la réunion des deux collectifs sera désignée par le nom complet *Nicolas Bourbaki* en référence à un mathématicien imaginaire, sous le nom duquel un groupe de mathématiciens francophones a commencé à écrire et éditer des textes mathématiques à la fin des années 1930.

⁵¹ Le comité de pilotage institué par la direction de l'*Institution* se composait de représentants de la DRH, de personnalités qualifiées de l'*Institution* et des intervenants.

conventionnellement, mais aussi ironiquement, utilisé, bien que la plupart de ces hommes soient des femmes ! Les membres des collectifs *Nicolas Bourbaki* appartiennent à des laboratoires et des disciplines différentes, représentant au moins 70 % des secteurs de l'organisation de recherche considérée. A ce titre, l'hypothèse de travail adoptée pour accéder au terrain, à savoir qu'il serait possible d'étudier le *travailler* de ces collectifs *ad hoc*, a été confirmée par l'intervention elle-même. J'avance rétrospectivement trois arguments. Tout d'abord, ces chercheurs partagent des pratiques de métier analogues dans des langues proches actualisant des genres professionnels similaires pour le dire à la manière de la clinique de l'activité (Clot et Fernandez, 2007 ; Clot, 2008 a). Le deuxième argument tient au fait que de nombreux aspects de l'organisation du travail sont communs. Enfin, ils partagent une identité professionnelle forte, structurée autour de leur appartenance institutionnelle et statutaire, au-delà des aspects disciplinaires.

Ces collectifs *ad hoc* sont structurés par leurs propres demandes vis-à-vis de l'intervention. Cette demande a fluctué au cours des réunions en même temps que la place à laquelle les intervenants en clinique du travail ont été assignés – agents de la RH, agents de la direction, et finalement chercheurs – de sorte que les collectifs *Nicolas Bourbaki* ont pu interroger l'*Institution* et pour certains de leurs membres leurs propres responsabilités, notamment via les communautés de recherche. Ces chercheurs se sont réunis à quatre reprises pour des demi-journées de travail, puis lors d'une journée de validation des rapports d'intervention. Les rapports ont ensuite été présentés au comité de pilotage, puis à la direction. Il a été alors décidé d'organiser deux séminaires. Un premier séminaire de restitution, à la fois des réunions de comité de pilotage et de la réunion avec la direction, a été organisé à la demande des deux collectifs d'investigation *Nicolas Bourbaki* réunis à cette occasion. Un second séminaire réunissant des représentants de la direction, de la DRH, des évaluateurs scientifiques et du comité de pilotage a été organisé pour répertorier les possibilités d'appropriation de l'enquête par les différentes instances de l'*Institution*. Aujourd'hui, nous pouvons considérer qu'au moins une première partie de l'intervention s'est terminée en mai 2013. Il y a eu ensuite une reprise en 2014 à l'initiative des syndicats. Le secrétaire du CHSCT de l'*Institution* a demandé à la direction de mettre à l'ordre du jour d'une des réunions du CHSCT les résultats de la recherche-intervention présentés dans les rapports. Les débats qui ont lieu ont fait l'objet d'un procès-verbal validé fin 2014.

Comme signalé plus haut, à partir de nos cliniques du travail vivant, il est nécessaire pour faire face au réel du travail de s'autoriser quelques libertés vis-à-vis des règles de travail stabilisées. Dans le cas de l'intervention en clinique du travail dans l'*Institution*, la déclinaison pratique de la méthode passe par son adaptation au réel des collectifs de travail constitués et par la confrontation à la réalité de pratiques qui sont celles de notre profession de chercheur.

2.3.2 L'intervention : travail de la demande et quelques résultats

Dans cette dernière partie du deuxième chapitre, nous allons tirer un certain nombre d'enseignements méthodologiques de l'intervention concernant le travail de la demande, y compris la pré-enquête, puis les mouvements d'une demande multiformes et les effets de l'intervention qui sont des éléments de validation *a posteriori* de la demande, telle qu'elle s'est finalement cristallisée.

Les personnes avec qui je suis intervenu n'ont pas fait de pré-enquête. Dans mon cas, je dirai qu'il y a pré-enquête, du fait de mon parcours professionnel et de mon accès à divers terrains « d'observation participante », mais aussi, car j'ai eu accès à des études « métier » réalisées par l'*Institution*, des ouvrages relatant l'histoire de l'*Institution* et des études sur le secteur de la recherche et de l'enseignement supérieur. J'ai par ailleurs participé au préalable à une intervention en clinique du travail dans une autre entité de recherche. Enfin, ce qui est probablement une source de questionnement importante est une seconde enquête, en parallèle, qui participe au travail de la demande et inscrit cette intervention en clinique du travail dans une dynamique plus large reliant des chercheurs de différentes institutions, de différents âges, de différents statuts, de différentes disciplines y compris des enseignants chercheurs, des post doctorants, des doctorants et des techniciens. Pour finir, l'enquête par entretiens ouvre la possibilité d'un dispositif alternatif d'interrogation d'hypothèses issues de l'intervention en clinique du travail. Ainsi, j'en ai profité pour approfondir les questions relatives à l'invisible et à l'observation dans les sciences de la nature avec Hubbert⁵² et aux stratégies de *détournement créatif* des failles des critères bibliométriques avec Bernoulli⁵³.

⁵² Enseignant-chercheur statutaire interviewé dans le cadre d'entretiens libres et semi-directifs.

⁵³ Chercheur statutaire interviewé dans le cadre d'entretiens libres et semi-directifs.

Tous ces dispositifs participent au travail de la demande, car ils permettent de comprendre les mouvements d'ajustement de la demande en investissant un terrain. Mais de quelle demande parle-t-on ? Au début, il y a la demande d'un chercheur qui a besoin d'un terrain pour sa recherche. Mais cette demande a rencontré un intérêt. C'est pour cela qu'on m'a demandé de formaliser un projet de recherche, de rencontrer d'autres chercheurs et d'entrer en relation avec des directeurs de laboratoire.

Cet intérêt, j'ai pu le comprendre ensuite comme l'émergence d'une demande, quand telle personne relate ses déboires, en tant que responsable d'unité de recherche. Ce qui m'a masqué ce mouvement, c'est le refus de parler de souffrance ou plus exactement la gêne vis-à-vis de cela. Il y a une forme de pudeur qui apparaît dans l'intervention. A-t-on le droit de souffrir quand on travaille dans ce milieu-là, sous la protection d'un statut, alors qu'il fait si froid ailleurs ? Cela peut-il être dénaturé, manipulé par la direction ? Au fur et à mesure de l'enquête, le mot souffrance a été repris et utilisé de plus en plus facilement, sans faire mention à une quelconque notion de plaisir, comme si la présence de tiers avait permis de pouvoir mettre en mots ce que personne ne s'autorisait à énoncer. Il convient de distinguer les personnels de la recherche, incluant les personnels techniques et les personnels administratifs. C'est aussi la demande de ceux qui ne peuvent se soustraire du front de la rationalisation administrative, qui travaillent pour ceux qui sont sur celui de la recherche, que j'ai rencontrée. La direction de l'*Institution* a quant à elle montré son intérêt en formulant une demande tout d'abord au niveau de la DRH qui a souhaité nourrir sa réflexion sur la prévention des risques de santé et des conditions de vie au travail. Mais, la demande institutionnelle, c'est la direction qui l'a adressée (cf. ci-dessus).

La demande dont on parle souvent, c'est celle des collectifs d'investigation qui a pu se former au moment du séminaire de présentation. Au vu des différentes étapes franchies et des attentes exprimées lors de ce séminaire, nous avons alors validé cette demande et la constitution des collectifs autour d'une question d'investigation sur les liens entre souffrance et organisation du travail de la recherche. Il nous a fallu ensuite au cours des premières réunions essayer de nombreuses suspensions quant à notre position. Au fond que cherchait vraiment à connaître la DRH ? Mais au-delà de la DRH que voulait faire la direction ? Qu'allait-elle faire de ce travail ? La place à laquelle nous avons été assignés a semblé évoluer à tel point que nous avons pu être enfin considérés comme des chercheurs, ce qui est une première reconnaissance dans le contexte de cette intervention. Ensuite nous avons été mis en garde contre les

différentes tentatives de disqualification de ce travail qui prendraient la forme de la critique de la méthode, du rapport et de la scientificité de notre approche à partir de critères formels. Ce mouvement me semble marquer une étape supplémentaire d'intégration dans la communauté de métier qui exprime la reconnaissance de notre travail d'intervention, mais aussi la crainte que ce travail, parce qu'il satisfait la demande des membres des collectifs, ne soit balayé par l'*Institution* à l'aide de techniques que les milieux de recherche utilisent. Par ailleurs j'ai pu recueillir de nombreux témoignages de remerciements, de gratitude... Vis-à-vis de leurs collègues et de leur *Institution*, il me semble que les collectifs *Nicolas Bourbaki* ont également beaucoup évolué. Ainsi, lors des dernières séances, nous sommes interrogés plus brutalement sur nos motifs. Les collectifs *Nicolas Bourbaki* deviennent exigeants, ils mettent en avant qu'ils sont venus alors qu'ils ont beaucoup de travail. Certains viennent de province. Ils exigent un retour de l'*Institution*. Ils veulent avoir accès aux rapports de l'autre collectif. Ils veulent une restitution sur ce qui se sera dit en comité de pilotage. Ils veulent un retour d'un représentant de l'*Institution*. Lors de ce séminaire, ils donnent leurs solutions pour améliorer la situation au sein de l'*Institution*, ils s'affrontent sur le rôle des communautés de recherche et leurs collaborations éventuelles à la dégradation de leurs situations, à l'acceptation zélée des procédures d'évaluation. Certains pensent qu'une autre recherche est possible !

Des épisodes forts émotionnellement ont pu être vécus au sein de ces collectifs. L'une des personnes m'a recontacté pour me faire part de ses difficultés personnelles et des améliorations, des prises de conscience, que nous aurions contribué à initier dans son cas personnel. Cette intensité et la libération de la parole qui a pu ensuite avoir lieu me rendent confiant quant à la qualité de l'investissement des collectifs dans la coopération de recherche au cœur de l'intervention en clinique du travail. La qualité de cet investissement est le corolaire ici de la qualité du travail de la demande et de l'authenticité de la parole et de l'écoute. Cet investissement a pu aussi avoir des échos au-delà des collectifs, puisque certains nous ont expliqué qu'ils faisaient de véritables *débriefings* collectifs au retour de nos réunions dans leurs laboratoires.

3. Gouverner ou reconnaître le *travailler* des chercheurs ?

Introduction – plan du chapitre

Dans la suite nous rendrons compte des changements de l'organisation du travail et des pratiques des chercheurs scientifiques alors que dans le même temps de nouvelles techniques de management de la recherche scientifique et de nouvelles structures modifiaient profondément ce secteur d'activité en France. Nous nous intéresserons pour cela à certains des éléments dissonants observés : l'omniprésence de l'évaluation et de la mesure, le nouveau métier, la crainte de la déloyauté. Concernant l'omniprésence de l'évaluation, à tel point que nous pourrions pointer à la fois le caractère obsessionnel des références à l'évaluation et une tendance interprétative relative aux pratiques évaluatives, nous proposons de l'élucider en faisant apparaître les enjeux de la reconnaissance. Nous déclinons ensuite les différentes formes de souffrance que nous avons pu observer – intensification, déplacement des valeurs et du métier, souffrance éthique – et les ambiguïtés de la reconnaissance du travail qui peut être pensée comme une technologie de gouvernement à partir d'un métier, la recherche scientifique, et d'un contexte, la société française, où elle apparaît cruciale. A partir de ces premiers constats nous reviendrons sur les modèles de l'anthropologie des sciences pour en discuter la pertinence et les limites au regard de la clinique du travail.

3.1 Emprise des dispositifs organisationnels

3.1.1 L'obsession des dispositifs d'évaluation

L'obsession des outils d'évaluation est en soi un premier résultat remarquable. Leur description a mobilisé le collectif *Nicolas* pendant au moins deux séances, mais cela s'est également traduit par la suite, pour les collectifs *Nicolas Bourbaki*, par des récits de situations de travail en relation avec les (objectifs dérivés des) dispositifs d'évaluation, récents (ANR, AERES, PES) et anciens. Cela est d'abord apparu surprenant et désagréable, voire extrêmement pénible au cours de l'intervention. Un sentiment angoissant se manifestait le

plus souvent via des nausées pour ma part. Un sentiment d'étouffement, associé aux effets d'une mise en compétition dans laquelle toute régulation aurait disparu, a été également questionné lors des discussions sur les rapports d'intervention, car la pratique de la recherche nécessite de pouvoir débattre des intuitions. C'est la confiance qui semble manquer dans certaines situations de travail de la recherche scientifique pour que des conditions de coopération puissent s'établir en préalable à ces débats. Il est apparu ensuite que loin d'occulter le travail des scientifiques, cette obsession traduit une part essentielle de ce travail : l'évaluation. En effet comme le note Gaulejac (2012), les scientifiques sont des spécialistes de l'évaluation au sens commun du terme : ils encadrent des doctorants et des post doctorants, ils rédigent des projets de recherche qui nécessitent d'évaluer d'autres travaux pour se positionner, ils sont appelés à faire des expertises pour évaluer leurs collègues, ils sont invités à s'autoévaluer, ils donnent des enseignements à des étudiants qu'ils notent... Ce vécu obsessionnel rejoint le propos de Gaulejac, car pour certains les nouveaux dispositifs d'évaluation, qui modifient les règles du jeu concurrentiel en s'appuyant sur une évaluation (plus) objective, débouchent sur un vécu de souffrance.

« Il y a un aspect un peu gênant dans ces évaluations, c'est le fait de donner au vu et au su de tout le monde ses idées, certains ne jouent pas le jeu, les idées sont bonnes parfois, mais on ne vous donne pas l'argent pour autant » — (collectif Nicolas, 1^{ère} réunion)

« En France, il y a une théorie du complot, depuis que je suis rentré en France, j'entends partout "on s'est fait scooper", un peu bon, mais là cela va trop loin, c'est un frein aux collaborations toute cette paranoïa » — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion).

« Il n'y a pas de visibilité, il y a toujours une incertitude... des gens qui ont été à l'initiative du projet, il y a eu des changements de responsables scientifiques, des gens se sont rendus très malades pour cela ! Il y a eu des vols de publi, des vols de contrats » — (collectif Bourbaki, 1^{ère} réunion).

Ces plaintes, à la charge émotionnelle difficilement contenue, traduisent à la fois l'importance accrue de la recherche de financement et parfois l'injustice vécue au sein des équipes et communautés de recherche. Les règles d'attribution de la reconnaissance – les projets, les financements, la paternité des résultats... – ne sont pas toujours perçues comme explicites et

légitimes. Pour les collectifs, l'accroissement du nombre de rétractations de papiers, de faux résultats voire de fraudes, en serait l'un des symptômes dont il nous est fait part au cours des interventions, publication à l'appui : Fagot – Largeault (2011) ; Fang *et al.* (2012). Cela ne serait pas nécessairement intentionnel, mais le résultat de cette pression folle à la publication, *publish or perish*, est-ce encore de la recherche ?

Ce sentiment interprétatif, certains ont pu parler de paranoïa, est au moins révélateur d'une absence de confiance qui peut s'installer lorsque la compétition l'emporte sur le projet commun. La dévitalisation de ce dernier peut se manifester par l'affaiblissement des régulations locales voire leur disqualification. La voie semble alors libre pour une concurrence débridée conflictuelle. Ces situations peuvent apparaître en fonction des communautés de recherche qui médiatisent les conditions concrètes d'exercice du métier. A propos de certaines d'entre elles, il a été décrit de véritables batailles rangées pour l'attribution des « bonnes places » pour la publication ou pour les financements. En miroir de ces descriptions, l'activité de recherche de financement, de gestion de projet et d'évaluation est rapportée comme extrêmement chronophage.

« Ecoute on va mettre plusieurs mois pour le [projet de recherche] rédiger, puis ensuite plusieurs années pour l'obtenir, et enfin quand on aura l'argent on passera notre temps à rédiger des rapports d'avancement, le mieux c'est de commencer à travailler... » — (collectif Nicolas, 1^{ère} réunion).

Contrairement à une idée reçue, le travail de la recherche est un travail extrêmement évalué et contrôlé. Le coût de cette activité de contrôle, notamment d'autocontrôle, semble s'être accru avec la complexification et la confusion introduites par la superposition des anciens et des nouveaux dispositifs. Ainsi pour le collectif *Nicolas*, la gestion de projet sans appui hiérarchique, car le projet est transverse aux structures disciplinaires de l'organisation du travail, peut être mal vécue. Cela serait un des effets de la dépendance de la production globale du projet vis-à-vis des contributions de chacune des équipes qui ne partagent pas toujours suffisamment d'intérêts en commun, en dehors de la recherche de financement. Là encore, il semble que cela dépende des communautés, notamment en sciences expérimentales. En sciences humaines et sociales, les projets prendraient plutôt la forme d'une agrégation de contributions indépendantes (collectif *Bourbaki*). Cette obsession des outils d'évaluation signe, avec plus ou moins d'acuité, en fonction des situations de travail et des régulations

locales, une peur liée à des pratiques déloyales, subies et peut-être adoptées, et une intensification du travail. Elle est liée au sein des collectifs à une complexification des pratiques et à la surcharge d'anxiété qui l'accompagne lorsque le *Sujet* fait l'expérience de son manque de contrôle. Ces activités d'évaluation et de gestion semblent paradoxales, car elles ne sont pas pensées encore moins évaluées en tant que telles. Par contre, la « fonte » du temps de recherche apparaît en creux dans les plaintes sur le déplacement du métier de chercheur.

« *Le rapport à l'argent a changé le métier, cela freine le travail... Aujourd'hui, il faut "resauter", savoir plus de choses, bien présenter, trouver le bon accord, habiller un projet, trouver un biais sur quelque chose plus appliqué, il faut une formation en droit, en management, c'est ça le boulot... Au départ, cela ralentit, ensuite, cela transforme* » — (collectif Bourbaki, 1^{ère} réunion).

Le développement des activités liées à la montée en puissance des dispositifs, d'évaluation et de financement, se fait nécessairement en substitution d'autres tâches, notamment les tâches d'encadrement et recherche. Comme Barrier (2012) et Jouvenet (2011), à partir d'enquête de terrain, mais aussi Paradeise, dans une analyse « de plus haut niveau » des institutions de recherche (Bezes *et al.*, 2011), l'avancent, il est impossible de démontrer que la prépondérance des dispositifs de financement sur projet aboutisse à la déprofessionnalisation du métier de chercheur. Néanmoins les observations, dans les secteurs des micro/nanotechnologies et de l'électronique, de Barrier et Jouvenet sont congruentes avec ce que j'ai qualifié de vécu obsessionnel des dispositifs d'évaluation. La clinique permet de soutenir plutôt le déplacement, sûrement variable selon les communautés de recherche, des valeurs et des activités du métier. Il met à mal une identité qui était très valorisée, ce qui se traduit par de l'amertume pour certains, du fait que l'activité de recherche reposerait de plus en plus sur les doctorants et post doctorants. Barrier y fait allusion sans y associer une amertume voire une souffrance. Du point de vue de la clinique du travail, ce qui se manifeste dans les collectifs est une souffrance dont il est possible d'identifier ici un des ressorts dans le déplacement du métier et de ses valeurs qui crée une dissonance pour certains entre la réalité des pratiques et le sens des pratiques à l'origine de leurs engagements dans ce métier. Ce décalage ouvre la porte à d'autres pratiques qui peuvent aller jusqu'à l'exploitation des chercheurs précaires s'il n'y a pas de contrepartie pour ces derniers, à la fois en termes de reconnaissance et de rétribution matérielle. Au-delà de la réalité des situations rapportées, qui

ne sont pas surprenantes pour un observateur des métiers de la recherche, le dispositif d'investigation en clinique du travail met alors à jour des expressions de souffrance éthique à travers les plaintes, les ressentis, les attitudes, les dénégations...

3.1.2 L'élucidation de l'obsession des dispositifs d'évaluation

Quand nous avons cherché à savoir pourquoi alors les collectifs *Nicolas Bourbaki* semblaient se livrer avec autant d'énergie aux épreuves d'évaluation, les réponses firent ressortir l'importance pour chacun de publier. Le travail scientifique semble essentiellement mesuré, notamment dans certaines communautés de recherche en sciences expérimentales, à l'aide de critères bibliométriques. Ils permettraient de classer les chercheurs en fonction de la côte des journaux qui peut être pondérée par un coefficient traduisant la position du chercheur dans la liste des auteurs. Des points de vue très contrastés sont apparus sur la question de la bibliométrie.

« *Les chercheurs mal notés sont des mauvais chercheurs, c'est ce que les gens pensent* » — (collectif Bourbaki, 1^{ère} réunion)

« *Le critère de publication est stupide. Le critère de publication est facile* » — (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion)

Le critère bibliométrique est discuté, voire disqualifié, mais il n'est pas franchement remis en cause. Aucune alternative n'est proposée. En témoigne un débat autour de la question plus générale de l'évaluation qui apparaît entre un jeune chercheur et un chercheur expérimenté du collectif *Bourbaki* lors de la 2^{ème} réunion.

« *L'évaluation je ne comprends pas, est-ce qu'on n'a pas envie d'être jugé ? Comme à l'école ? Ça ne sert à rien !... Ma collègue est fatiguée de devoir... Quel est le rôle de l'évaluation ? Je pense que cela ne sert à rien !* — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, chercheur A)

Mais nos carrières dépendent de ça — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, chercheur B)

Ben non, on est bloqué... — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, chercheur A)

Il y a aussi le temps fort des promotions. Cela consomme des kilos de papier, et de temps. L'AERES c'est une couche en plus... » — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, chercheur B)

Ce débat-là ne sera pas repris par les autres et les débatteurs resteront sur leurs positions. Ce qui se confirma dans la suite des discussions, c'est que l'évaluation est importante pour le recrutement et l'avancement des chercheurs. Cela est une autre interprétation, différente de l'évaluation qui compare et positionne dans le champ scientifique, pour expliquer l'attachement des chercheurs aux tâches d'évaluation quand bien même cela se ferait au détriment des activités de recherche elles-mêmes. Mais il y a encore une autre piste interprétative qui tient au statut d'objectivité de la mesure bibliométrique.

« Alors, maintenant je ne demande plus d'ANR, j'arrête c'est un système que je ne considère pas... Je vais faire des revues, j'aime ce que je fais, je vais faire des revues pour ne pas avoir de problème... En général on fait des revues quand on est en fin de carrière, ou quand on est mûr dans son domaine » (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion)

« Il y a une dérive de la mesure qui ne va pas là où elle devrait aller » (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion)

Le revue de littérature n'est pas vue comme une production aussi noble que le papier original, c'est plutôt l'apanage d'un chercheur expérimenté qui est capable de faire la synthèse d'un domaine de recherche. Par contre, le taux de citation des revues serait sans commune mesure avec celui des papiers traditionnels. Mais cela peut être entendu différemment dans un secteur d'activité où la reconnaissance est cruciale et où l'objectivité est une valeur cardinale, selon les disciplines. Lors des discussions sur les rapports, il sera déploré que « *la revue écrase les (autres) publications, bien évidemment* ». C'est à contrecœur qu'il faudrait se résoudre à tricher avec un système de mesure pourtant objectif.

Il serait difficile pour les collectifs *Nicolas Bourbaki* de penser d'autres procédures d'évaluation peut-être du fait des enjeux de carrière et de recrutement. Ces enjeux légitiment l'objectivation, poussée et indiscutable, des procédures d'évaluation. Cette difficulté est probablement aussi liée aux enjeux de reconnaissance dans un contexte de dévalorisation au sein de la société française.

« *Quand vous avez dit que la reconnaissance était légitime, cela m'a remué* » (collectif *Nicolas*, 1^{ère} réunion, 1^{ères} paroles)

« *C'est quoi pour toi, avoir la reconnaissance, si ce n'est avoir les moyens de travailler* » (collectif *Nicolas*, 2^{ème} réunion)

« *Les autres ne comprennent pas pourquoi on travaille autant pour si peu d'argent, ils nous prennent pour des idiots* » (collectif *Bourbaki*, 1^{ère} réunion)

Le besoin de reconnaissance, que l'évaluation peut instrumentaliser dans certains contextes de travail, apparaît potentiellement comme un puits sans fond d'autant plus que la reconnaissance sociale, du politique jusqu'aux proches, s'est affaiblie avec la pénétration des valeurs marchandes. Dans le secteur de la recherche scientifique, cela se traduit par la prépondérance du financement sur projet et « *l'attribution des moyens en fonction des notes de l'AERES* ». Il est possible de montrer dans la clinique comment l'évaluation peut être retournée au service d'une technologie de gouvernement par le défaut de reconnaissance. Comme dans le supplice de Sisyphe, ce besoin n'est alors jamais comblé, mais amplifié, produit par la souffrance il en devient l'une des sources en lieu et place des ressources pour y remédier.

3.2 Empreinte des dispositifs organisationnels et souffrance au travail

L'investigation clinique montre à voir au premier abord des discours, des affects, des comportements vectorisés par ce que nous pourrions qualifier d'obsession des dispositifs d'évaluation, des plus récents aux plus anciens. En effet, ces dispositifs ont fait l'objet d'un recensement assez précis, sur un mode que nous pourrions qualifier d'obsessionnel et d'interprétatif, par le collectif *Nicolas* qui a passé en revue les nouveaux dispositifs d'abord, puis les anciens. Ces dispositifs d'évaluation ont également été largement décrits par le collectif *Bourbaki*. Cette obsession a pris ainsi plusieurs formes dont nous pouvons essayer de rendre compte ci-après :

- des discours interprétatifs liés à des situations et des enjeux d'évaluation et de reconnaissance du travail ont pu être développés de façon récurrente et laissent entendre qu'il y aurait des pratiques malhonnêtes ;

« Tous on s'est fait avoir, on donne toutes les idées, et il y a du piratage dans la collaboration, des articles qui sont refusés, et d'autres qui sortent un peu plus tard »
— (collectif Nicolas, 1^{ère} réunion)

- des récits relatent des pratiques discrétionnaires et des décisions arbitraires concernant l'attribution des mérites, des moyens et de la reconnaissance ;

« Dans la cuisine interne des rapporteurs, il y a des conflits d'intérêt, le poids politique des évaluations, des évaluations de mauvaise foi... » — (collectif Nicolas, 1^{ère} réunion)

- des justifications de pratiques professionnelles rationalisant la fraude et la déloyauté dans les échanges comme des pratiques en définitive banales ;

« On pique les idées, parfois on se fait scooper, parfois on scoope » — (collectif Nicolas, 1^{ère} réunion)

- des pratiques, considérées comme déviantes, généralement associées au monde du sport de (très haute) compétition et au monde du *show biz*, que nous supposons plutôt opposées aux pratiques de la recherche scientifique ;

« Il y a trop de cumul de fonctions, le chercheur aujourd'hui est un chercheur commercial, professionnel du soin de son image » — (collectif Nicolas, 1^{ère} réunion)

« C'est la cohésion de l'équipe qui permet de tenir le coup, qui permet de se surpasser, il y a des choix à faire, mais si le groupe est bien soudé, si tout le monde y met du sien... c'est dur psychologiquement, il y a des gens qui n'y parviennent pas » — (collectif Bourbaki, 4^{ième} réunion)

« L'excellence... mais 80 % des gens de terrain ne sont plus concernés par ce discours... il y a les excellents alors qu'il y en d'autres qui œuvrent... » — (collectif Nicolas Bourbaki, séminaire de présentation de la clinique du travail)

- des projections et des affects concernant les responsables hiérarchiques, Directeurs d'Unité qui apparaissent tantôt impuissants tantôt omnipotents alors que les services de RH semblent totalement occultés.

« Maintenant, le DU⁵⁴ peut orienter comme il veut... si tu ne rentres pas dans le moule, si tu es minoritaire... Il n'y a aucun recours vis-à-vis des sections de l'Institution, mais avant il y avait déjà ce système par appel d'offres et le DU était déjà très puissant... » — (collectif Nicolas, 4^{ème} réunion)

C'est un tableau assez mécaniste que nous pourrions dresser, justifier et probablement critiquer tant il pourrait laisser entendre un monde vécu assez sombre, sans issue. Il traduit cependant non seulement des difficultés certaines chez ceux qui ont choisi d'élaborer avec nous sur la relation entre souffrance, plaisir et organisation du travail de la recherche, mais aussi un engagement fort dans le travail de recherche lui-même. Ces plaintes, et autres manifestations, peuvent être indexées à plusieurs types de souffrance que nous allons essayer de dégager pour aller plus avant dans la construction de l'analyse de ce qui semble pour ces chercheurs faire obstacle à la pratique de leurs métiers. Nous pensons pouvoir en rendre compte en exhibant trois catégories qui ont des zones de recouvrement : l'intensification du travail, le déplacement du métier, la souffrance éthique.

3.2.1 L'intensification du travail

Tout d'abord, c'est l'intensification liée à l'insécurité qui accompagne le déploiement de dispositifs d'évaluation tels que la notation d'assurance qualité que délivre l'AERES selon

⁵⁴ Directeur d'Unité

Barré et Raffour (2011), le financement sur contrat (ANR), les gratifications individualisées (PES) qui se surajoutent aux anciens dispositifs.

« Avant j'étais cocooné, maintenant je vis l'insécurité : est-ce la réalité ou des artefacts ? Est-ce bien ou pas bien ? Et puis maintenant il y a l'insécurité due à la montée de l'administratif... J'arrête de faire de la recherche. Aller dans un autre labo, recommencer à zéro, changer de métier ? Remise en cause par l'insécurité... qui est devenue aiguë par la dégradation de l'image, des moyens » — (collectif Nicolas, 1^{ère} réunion)

Cette intensification de l'activité semble induite à la fois par des changements organisationnels qualitatifs tels que la généralisation du financement sur appel à projets. Elle se généralise du fait que cette source de financement devient la norme alors que le financement sur dotation, appelé « récurrent » par les chercheurs, devient marginal. Ce n'est pas tant, semble-t-il, les procédures de réponse à appel à projet qui existent depuis longtemps, mais bien la baisse jusqu'à l'extinction semble-t-il programmée, des financements sur dotation qui rend les chercheurs dépendants de procédures perçues comme aléatoires. Ces procédures nécessitent par ailleurs un investissement important pour pouvoir répondre aux appels à projets sans garantie de résultat. Enfin ceux qui dépendent de ressources financières pour pouvoir mener des recherches dans leurs disciplines ont peu d'alternative.

« Avoir une ANR cela prend beaucoup de travail, cela prend tout le travail, on n'apprend pas à se vendre, il y a des guéguerres entre les gens, les gens se tirent dans les pattes, la question est plus aiguë en [b...] qu'en [p...] car on a accès plus facilement à des investissements en [p...] ou en [c...] qu'en [b...]- (collectif Bourbaki, 1^{ère} réunion, chercheur A).

Les chefs d'équipe ne sont pas dans les labos, devant leur babasse, au bureau, c'est un problème car il n'y a plus que des jeunes dans les labos » — (collectif Bourbaki, 1^{ère} réunion, chercheur B)

Cette intensification se traduit par la pénétration au sein de l'activité d'un ensemble de tâches liées aux procédures d'évaluation et de financement qui ne sont pas régulées, ce qui accroît d'autant la quantité de travail perçue. Ces procédures ont également des incidences sur la concurrence perçue par les chercheurs qui n'est pas non plus régulée au sein des laboratoires.

« *Moi, je ne sais pas ce que je vais faire bientôt, je ne demande plus d'ANR (!). Avant, je passais 80 % de mon temps à faire de la recherche avec [...], maintenant le rapport est inversé, cela devient un autre métier* » — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion)

Il faut dire que ces dispositifs semblent plutôt mettre en avant la performance individuelle des chercheurs qui serait alors mesurée de façon quantitative et objective, au détriment de la dynamique collective. La notion d'équipe, telle qu'elle nous est décrite, semble assez proche de la collection d'individus quand on l'évalue.

« *C'est là où est la perversion dans le système, si il y a deux équipes A et une équipe B, alors le DU va se demander, mais c'est quoi cette équipe ? Si au sein de l'équipe, il y a deux chercheurs qui publient et un autre qui ne publie plus, alors on va se demander, mais ce chercheur qui ne publie pas (assez) qu'est-ce qu'il fait ? Pour l'encadrement des thèses, on va regarder les notes AERES, on peut avoir une bonne évaluation de la commission, mais si la note n'est pas bonne alors pas de thésard. Cela joue aussi sur la mobilité, pour pouvoir bouger il faut ne pas avoir de mauvaise note sinon on ne vous accepte pas sous prétexte que vous dégraderiez la note de la structure d'accueil...* » — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion)

L'enquête réalisée par le Collège des Enseignants-Chercheurs en Ergonomie (CE2, 2012 ; 2014)⁵⁵ rend également compte en ce qui concerne cette population de chercheurs de l'incidence des politiques publiques, notamment la Loi LRU et la Loi LOLF, en termes de tâches administratives supplémentaires pour monter les dossiers et de tensions au travail. Cette intensification pour les enseignants-chercheurs en ergonomie prend sa source dans la rigidification des règles administratives, l'augmentation des charges administratives, mais aussi « le coût temporel et humain des évaluations » qui fait d'autant plus ressortir le manque de personnel administratif. L'enquête fait ressortir le même sentiment de ne pas avoir les moyens de travailler alors que les pics de charge pour l'évaluation des projets et les réponses aux appels d'offre de financement de la recherche s'accroissent. L'intensification du travail

⁵⁵ Le travail d'enquête et le texte de 2012 ont été réalisés par les membres du CE2 élus au Bureau de l'association en 2011 : Flore Barcellini, Jean-Marie Burkhardt, Fabien Coutarel, François Daniellou, Françoise Decortis, Catherine Delgoulet et Irène Gaillard. Le texte de 2014 est le fruit du travail des membres du bureau de l'association en 2013 : Flore Barcellini, François Daniellou, Françoise Decortis, Catherine Delgoulet, Irène Gaillard, Vanina Mollo et Adelaide Nascimento.

apparaît ici en lien avec l'accroissement des dispositifs de contrôle et d'évaluation et des responsabilités administratives et gestionnaires sous les injonctions à l'autonomie financière.

3.2.2 Le déplacement du métier

Nous comprenons mieux ce ressenti obsessionnel, car les nouveaux dispositifs semblent se surajouter aux anciens dispositifs, avec lesquels ils entrent en interaction, la complexité qui en résulte masque le sens de l'activité qui permettrait de satisfaire la prescription. Nous avons été amené, après avoir été nous-mêmes surpris par les premiers échanges au sein des groupes de travail, à avancer l'hypothèse que le travail de la recherche, pour certains, c'était cela : passer individuellement des épreuves d'évaluation collective. Par épreuve d'évaluation collective, nous entendons qu'elles concernent au moins deux personnes et non pas la qualité du travail de coopération entre les chercheurs.

Nous l'avons noté plus haut, il n'est bien sûr pas possible de montrer qu'il y aurait une déprofessionnalisation des chercheurs, d'ailleurs si certains ressentent de la souffrance, cela est aussi le signe d'un engagement important dans une profession exigeante. Mais ce qui apparaît, c'est que cet engagement amène certains d'entre eux à des pratiques qui ne correspondraient plus à la représentation qu'ils avaient du métier de chercheur quand ils se sont engagés dans cette carrière particulière. Le métier a changé, ce qui somme toute peut paraître assez banal, mais surtout son contenu semble être aux antipodes de ce qu'il devrait être. Il y aurait un déplacement du métier qui se traduit en termes de « volume » d'activités comme nous venons de le voir et de valeurs de métier, qui amène les chercheurs sur d'autres pratiques qui les éloignent des pratiques de la recherche.

« Le rapport à l'argent a changé le métier, cela freine le travail... Aujourd'hui, il faut "réseauter", savoir plus de choses, bien présenter, trouver le bon accord, habiller un projet, trouver un biais sur quelque chose plus appliqué, il faut une formation en droit, en management, c'est ça le boulot... Au départ, cela ralentit, ensuite, cela transforme » — (collectif Bourbaki, 1^{ère} réunion).

D'un point de vue organisationnel, une nouvelle division du travail apparaît qui éloigne les personnels les plus aguerris du front de la recherche, il y a moins de chercheurs expérimentés

dans les laboratoires et moins de personnels techniques qui assuraient eux aussi des missions de formation et d'encadrement des apprentis chercheurs, les doctorants.

« L'engagement dans une microsociété, cela s'apprend sur le tas, avec des reproches... Aujourd'hui les reproches sont acérés car rater une manip devient très difficile à supporter, on est moins relax devant les erreurs, on souhaiterait qu'elles n'existent pas, pénurie de personnel technique dans les laboratoires, tout concourt à... » — (collectif Bourbaki, 1^{ère} réunion)

Ainsi, nous comprenons que certaines régulations – qui auparavant dans des laboratoires permettaient à certains de faire face malgré les difficultés matérielles, l'âpreté de la concurrence et les exigences de cette profession – se sont probablement parfois affaiblies. Pour les chercheurs statutaires, le déplacement du métier se traduit probablement par un déplacement des stratégies défensives en relation avec la transformation de ces activités. Ce sont les tâches de gestion, d'administration et de recherche de contrat qui ont remplacé pour partie les tâches de recherche et d'enseignement.

« Dans le labo [...], il y a une situation inédite, deux jeunes chercheurs ont été embauchés sans aucun budget, ils sont affectés à deux équipes qui n'ont plus rien, pas d'argent venant de contrat, de crédit récurrent de l'unité, sans avoir été étiquetées mauvais par l'AERES, ils vont avoir des difficultés de faire le métier de chercheur, ces jeunes recrutés comment vont-ils travailler ça c'est une nouveauté — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion, chercheur A)

Ces jeunes ont été recrutés sans ANR » — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion, chercheur B).

« C'est folie que l'Institution paie des chercheurs pour chercher de l'argent » — (collectif Nicolas, 4^{ème} réunion)

Ce déplacement du métier se traduit dans le contexte particulier des enseignants-chercheurs en ergonomie par une intensification du travail puisque de nouvelles tâches viennent se surajouter aux précédentes alors même que les conditions organisationnelles de travail se sont dégradées (Collège des Enseignants-Chercheurs en Ergonomie, 2012 ; 2014). Contrairement à Barrier (2012), Jouvenet (2011) et Paradeise (2011) pour d'autres populations et d'autres contextes de recherche, le CE2 s'inquiète d'une possible déprofessionnalisation ou à tout le

moins d'une désaffection pour la recherche et pour la pratique académique d'une discipline minoritaire à l'université. Pour cette population, l'éloignement de la recherche est vécu encore plus dramatiquement puisque ce sont les étudiants qui permettent de publier et que la difficulté de trouver des financements de thèse se double de la difficulté de trouver des étudiants dans ce contexte de fragilisation. Le CE2 fait le lien entre les transformations organisationnelles, l'intensification du travail et le déplacement du métier, et des troubles infra-pathologiques et psychopathologiques : somatisation, troubles du sommeil, fatigue anormale, augmentation des maladies courantes, crises de larmes et d'angoisse, troubles musculo-squelettiques, allergies liées au travail, ...

3.2.3 La souffrance éthique

Enfin, le déplacement des valeurs confronte certains chercheurs à des conflits de valeurs à de multiples occasions :

- tout d'abord parce que la recherche de financement les met parfois en porte à faux ;

« Une grande entreprise proposait de financer trois projets de recherche selon des procédures qui au début semblaient conformes aux exigences scientifiques. Elle proposait plus d'argent que ce que notre institut distribue pour l'ensemble des laboratoires. Ensuite, nous avons appris que ces procédures ne sélectionneraient qu'une dizaine de projets dont trois seraient ensuite désignés à l'issue d'un vote coup de cœur des employés de l'entreprise en question. Nous avons demandé à l'institut de s'investir pour participer à la sélection finale, mais nous n'avons pas eu de réponse — (collectif Nicolas, 4^{ème} réunion, chercheur)

Que s'est-il passé ? — (collectif Nicolas, 4^{ème} réunion, intervenant)

Il y a des équipes qui ont renoncé et d'autres qui se sont maintenues » — (collectif Nicolas, 4^{ème} réunion, chercheur)

- voire en contradiction avec l'objet même de leurs recherches ;

« *Quelles légitimités auraient des résultats de recherche sur [...] financée par l'entreprise⁵⁶ [...] !* » — (collectif *Nicolas*, 1^{ère} réunion)

- mais aussi parce que le développement de la recherche sous contrat s'accompagne dans certains laboratoires de l'accroissement de la main d'œuvre en situation précaire et confronte les personnels non permanents et les personnels permanents à des situations débouchant pour les premiers à des choix extrêmement coûteux,

« *Mais le souci, c'est qu'en fait, le doctorat n'est pas reconnu par la société française* — (collectif *Bourbaki*, 4^{ème} réunion, chercheur A)

Nous on est en relation avec un industriel qui préfère un ingénieur avec thèse plutôt qu'un ingénieur tout seul. Parce que s'il y a une panne sur une machine, un ingénieur il laissera une machine en panne, alors qu'un ingénieur + thèse il saura faire quelque chose — (collectif *Bourbaki*, 4^{ème} réunion, chercheur B)

Oui, mais il ne va pas jusqu'à recruter un docteur "tout seul" (sans diplôme d'ingénieur), on demande aux doctorants de travailler 3 ans, puis ensuite de partir en post doc et ensuite on leur offre quoi ? » — (collectif *Bourbaki*, 4^{ème} réunion, chercheur A)

- pour les seconds à la souffrance éthique.

« *C'est tellement précieux un thésard que c'est à nous de s'adapter... cela dépend ensuite du projet du thésard, s'il veut rentrer au CNRS, il faut aller à droite et à gauche, aller à une école d'été... Il n'y a pas de norme. Faut s'adapter* — (collectif *Bourbaki*, 3^{ème} réunion, chercheur A)

Il y a un autre versant du travail, faire en sorte que la personne puisse produire au maximum. C'est politiquement incorrect de tirer au maximum de lui — (collectif *Bourbaki*, 3^{ème} réunion, chercheur B)

Je ne vois pas pourquoi c'est politiquement incorrect — (collectif *Bourbaki*, 3^{ème} réunion, chercheur A)

⁵⁶ Le nom de l'entreprise et le domaine de recherche ont été rendus anonymes, mais ce qui est pointé ici par le collectif *Nicolas* est un conflit d'intérêt évident au regard de l'activité de l'entreprise et du champ disciplinaire.

Et il y en a qui vont te dire, et toi tu me prends pour tes deux mains ? — (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur B)

Moi, j'en suis passé par là. Maintenant ce sont des doctorants. Avant on disait thésard — (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur A) *Justement, le thésard est un chercheur, alors que le doctorant n'est pas un chercheur* » — (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur B)

Auparavant, les doctorants travaillaient déjà énormément. Il leur était demandé un investissement très important à la fois quantitativement, en nombre d'heures, et qualitativement, en termes de vocation. Cela a toujours nécessité des sacrifices qui n'étaient pas compensés financièrement. Mais auparavant, il y avait une promesse, apparemment assez souvent tenue, d'être recruté et d'intégrer ainsi une communauté professionnelle socialement reconnue. Une communauté professionnelle « extraordinaire » que l'on caractérisait par un habitus à bien des égards peu réaliste, mais l'ensemble semblait participer à construire une identité professionnelle valorisée qui assurait une certaine forme de reconnaissance du travail. La rupture de ce contrat psychologique est probablement source de souffrance pour les uns comme pour les autres et a des incidences sur les stratégies défensives que les uns comme les autres sont amenés à adopter. Il est toujours attendu que les doctorants travaillent énormément, bien au-delà des horaires légaux, mais les « nouveaux » doctorants ne répondent pas toujours à ces attentes, d'après ce qu'en disent les membres des collectifs *Nicolas Bourbaki*. Cela se traduit parfois par des jugements péjoratifs sur les nouveaux doctorants.

Pour les enseignants-chercheurs en ergonomie (2012 ; 2014) les exigences du « terrain » et celles de la publication apparaissent de plus en plus contradictoires de sorte que s'exprime le dépit de devoir publier « tout et n'importe quoi » et de faire le contraire de ce qu'ils estiment que la société attend d'eux, c'est-à-dire de s'exposer à un conflit sur les valeurs et la qualité du travail à la fois dans leur activité de publication et dans leur travail auprès des entreprises.

3.2.4 Le gouvernement de la reconnaissance

Les nouveaux dispositifs d'évaluation et de financement peuvent permettre d'instrumentaliser le besoin de reconnaissance des chercheurs qui est pour certains un des moteurs de leurs activités dans un contexte de fragilisation du sentiment de reconnaissance macrosociale.

« Vous avez vu les déclarations du Président⁵⁷, il paraît que nous allons dans les laboratoires, parce qu'on est bien chauffés ! » — (collectif *Nicolas*, 1^{ère} réunion)

« Les autres ne comprennent pas pourquoi on travaille autant pour si peu, on a l'air d'idiots » (collectif *Bourbaki*, 1^{ère} réunion)

Cette fragilisation trouve un écho jusque dans l'organisation même de la recherche qui traduit la pénétration des valeurs marchandes en privilégiant la recherche des contrats et la promotion de son image au détriment de la reconnaissance de ses recherches. Nous comprenons mieux, après plusieurs heures d'échanges, les premières paroles adressées à l'encontre des intervenants sous forme d'interpellation :

- dans le collectif *Nicolas* (1^{ère} réunion),

« Quand vous avez dit [dans le séminaire de présentation] que la reconnaissance du travail était légitime, ça m'a remué. » — (collectif *Nicolas*, 1^{ère} réunion)

- et dans le collectif *Bourbaki* (1^{ère} réunion).

« Vous avez parlé de tout [dans le séminaire de présentation] sauf de l'argent, pourquoi ? » — (collectif *Bourbaki*, 1^{ère} réunion)

Le salaire des professionnels est aussi un marqueur de la reconnaissance sociale, du prix qu'une société accorde à sa recherche, à l'enseignement supérieur, à la préparation de l'avenir, à ceux qui y travaillent. Alors ce besoin de reconnaissance que nous pouvons

⁵⁷ Allusion aux propos du Président de la République Française du 22 janvier 2009 sur les chercheurs.

observer, il peut être qualifié de plusieurs façons. Nous venons de voir le besoin de la reconnaissance du travail et le besoin de la reconnaissance de la contribution à la société. Il y a aussi le besoin de la reconnaissance que prend la forme du respect dans des institutions qui apparemment recrutent sans donner les moyens de *travailler*.

C'est quoi pour vous la reconnaissance ? — (collectif *Nicolas*, 1^{ère} réunion, intervenant)

La reconnaissance, c'est de faire les bons papiers — (collectif *Nicolas*, 1^{ère} réunion, chercheur A)

Il y a la reconnaissance formelle, et puis il y a toutes ces petites choses qui sont nécessaires pour continuer à travailler — (collectif *Nicolas*, 1^{ère} réunion, chercheur B)

Il y a des labos dont le nom est toujours cité en premier — (collectif *Nicolas*, 1^{ère} réunion, chercheur B)

Mais c'est quoi pour toi la reconnaissance sinon avoir les moyens de travailler ! » — (collectif *Nicolas*, 1^{ère} réunion, chercheur C)

3.3 Entreprenariat et (sur) investissement hyper-capitaliste

3.3.1 Pertinence du modèle de l'anthropologie des sciences

Pour avoir les moyens de *travailler*, le chercheur que nous a décrit Latour se comporte en « investisseur muni d'un doctorat », en « chercheur hyper-capitaliste » (2001). Son activité est tournée sans cesse vers l'obtention de crédit, du crédit que l'on peut accorder à la recherche qu'il produit, ces petites choses qui sont nécessaires pour continuer à *travailler*. Ce sont ces marques de reconnaissance qui permettent d'en obtenir d'autres :

- une note AERES pour appuyer son dossier ANR puisque selon le collectif *Nicolas* les financements sont obtenus en fonction des notes AERES ;
- obtenir la signature d'un chef, un DU, un chercheur important, qui valide votre recherche et ne vous oubliera pas pour vous transmettre une information importante...
- obtenir les financements pour un contrat de doctorat ou de post-doctorat, inviter des collègues, payer des missions, mettre en place des dispositifs expérimentaux, promouvoir les résultats et ne pas négliger le travail théorique...

Cet idéal type du chercheur hyper-capitaliste doit pour cela dans « le monde du modèle » produire ce que Latour désigne métaphoriquement par des cercles (cf. Illustration 8.). Ce sont les réseaux de la théorie de l'acteur réseau, l'autre nom de la sociologie de la traduction. Ainsi obtenir des financements pour une expérience ou ouvrir un terrain, c'est mettre en mouvement le monde, produire des observables, des artefacts. Ils constituent le premier cercle. Ils seront la matière-même qui permettra de produire collectivement des faits par des opérations collectives que Latour qualifie de durcissement. C'est ce travail de durcissement des faits, l'objectivation, qui permet pour Latour de passer de l'artefact au fait de façon réversible, ce qui fonde la possibilité d'une anthropologie des sciences (1985). Pour cela, le chercheur a besoin de collectifs dans lesquels il va s'insérer à l'intérieur et à l'extérieur du monde de la recherche. A l'intérieur des institutions de recherche, c'est une activité dite de création des collègues pour constituer le deuxième cercle. Ils participeront au durcissement des faits et au travail de la théorie. Cela peut se faire dans le cadre de projets ou de publications communs, en faisant recruter un jeune chercheur ou en promouvant un collègue... A l'extérieur des institutions de recherche, c'est une activité dite de recrutement des alliés qui participeront à la promotion des recherches et à la mise en mouvement du monde nécessaire à la production des artefacts d'abord puis des faits scientifiquement durcis ensuite. C'est le troisième cercle qui donne accès aux financements d'un industriel pour mener une recherche qui l'intéresse, en plaçant des étudiants grâce à un partenaire industriel soit pour des stages soit pour des emplois... Le quatrième cercle représente ce travail de promotion incessant de ses recherches et de son image vis-à-vis des institutions de recherche, mais aussi de l'espace médiatique qui sont deux scènes dans lesquelles le niveau de scientificité et le niveau de notoriété indiquent la force de l'impact des recherches menées. Ce sont deux scènes où se joue la reconnaissance sociale, mais les règles et les valeurs de la cité et de la cité scientifique diffèrent. Le cinquième cercle que Latour désigne par « les concepts » désigne ce travail de théorie et de production de connaissance qui doit pour partie rester obscur pour tenir les autres cercles.

Cet *idéal type* enrichit la description que Latour fait de l'*idéal type* de l'épistémologie de Bachelard fondé sur la coupure entre le chercheur et le monde réel. En fait cette coupure découle de la coupure entre le monde réel et le monde des idées que Platon a mis en scène dans le mythe de la caverne (Latour, 2004). Le chercheur de l'épistémologie classique, dont Bachelard est un représentant selon Latour, est capable d'accéder au monde des idées grâce à

l'ascèse (Latour, 2001). La coupure entre le monde et le chercheur est justifiée par la recherche d'objectivité. Le chercheur est alors un être qui vit dans le monde des concepts, le monde des modèles ou le modèle du monde dont nous avons parlé, le monde de l'idéal type. Mais pour connaître le monde, il doit faire des incursions dans ce monde où plus exactement, il doit y vivre comme un exilé. Cela s'obtient par l'ascèse. Ce chercheur-là n'est pas un « entrepreneur hyper capitaliste », mais un « moine-soldat passeur » entre deux mondes qui s'ignorent superbement. La proposition de Latour est sans conteste une avancée sur le chemin du réalisme et de la validité empirique des modèles d'activité de la recherche en passant de l'idéal type de la méditation/médiation à l'idéal type de l'entrepreneuriat, de la coupure épistémologique platonicienne à l'hybridation.

3.3.2 Limite du modèle de l'anthropologie des sciences

Latour pointe bien que l'épistémologie classique dont Bachelard est un représentant en France, mais aussi la sociologie des sciences traditionnelle, fait l'impasse sur la subjectivité. Le chercheur n'est pas un être du monde du modèle. Le chercheur n'est pas le chercheur du modèle. Il ne vit pas dans cette ascèse, exilé dans un monde incompréhensible parce que subjectif. Il n'est pas objectif, comme sa pratique d'ailleurs. Latour décline cette différence entre le chercheur du modèle et le chercheur de la réalité en différenciant la science de la recherche. La science est objective, elle est sûre, elle est virile. La recherche est *subobjective*, plutôt que subjective, elle est incertaine, elle est féminine. La science est la stratification des savoirs certifiés. La science est froide. La recherche est la science en train de se faire. La recherche est chaude. Quant au chercheur, il est l'antithèse de Monsieur Spok⁵⁸. Ce personnage tiré de la série américaine « *Star Trek* », est issu de la planète Vulcain. Les vulcains sont rationnels comme les humains, qu'ils définissent en miroir, restent d'indécrottables irrationnels. Pour Latour le chercheur est nécessairement subjectif, il est un

⁵⁸ Il me semble évident que Latour s'attaque avec ironie et humour à la fois au désintéret de la théorie de Merton et à l'ascèse du chercheur de Bachelard. Pour cela, il met en scène le docteur Spok aux oreilles pointues qui est probablement en réalité Spock (ou Monsieur Spock). Ce dernier est un personnage de fiction créé par Gene Roddenberry dans la série *Star Trek* en 1966. D'une couleur de peau jaune-brun, Spock est surtout reconnaissable à ses oreilles pointues, ses sourcils droits et sa coupe au bol, trois particularités de son ethnie. Mi-homme, mi-vulcain, Spock est un personnage torturé par un conflit mental entre la raison et la logique de sa moitié vulcaine et les émotions et intuitions de sa moitié humaine. Il tente à tout prix d'être un Vulcain parfait, n'agissant que par logique et pouvant contrôler ses émotions. Mais son côté humain, qui l'effraie et le fascine à la fois, resurgit constamment, donnant lieu à des scènes parfois dures, parfois cocasses.

terrien, il ne saurait être de Vulcain. Il nous livre une de ses observations (2001, p. 52) à l'appui de ses observations alors que Roger Guillermin allait obtenir ensuite le prix Nobel.

« ... Comme Roger Guillemin, au moment de réaliser une expérience décisive sur l'endorphine, attrapant un rat, lui plantant une seringue dans l'abdomen et appuyant sur le piston en grinçant : "Ah, ah, mon collègue Ungar, on va voir ce que tu sais faire !" ».

Mais la subjectivité chez Latour reste confinée dans la sphère étroite de l'intérêt. Ce mouvement-là est plutôt analysé comme la manifestation de chimère anthropologique que serait le « rat collègue Ungar » et la manifestation de l'intérêt de Guillermin, et non comme un passage à l'acte, où le signe d'une activité qui n'est pas uniquement liée à l'intérêt de Guillermin pour sa recherche. Le modèle de Latour est bien un idéal type qui finalement propose une analyse de l'activité du chercheur à partir d'une rationalité qui reste une rationalité en finalité. Le chercheur crée ses cercles en vue d'obtenir un gain et c'est cet intérêt qui permet de comprendre son activité et de dépasser les limites de la représentation précédente de l'activité du chercheur.

Il faut rappeler que parmi la typologie proposée par Merton (1942) pour rendre compte de l'activité des chercheurs, le désintéressement est le type le plus problématique, tant le comportement manifeste des chercheurs venait contredire ce désintéressement. Bourdieu a parlé d'intérêt au désintéressement (1976) pour ridiculiser ce point de vue. Dupuy a parlé de l'esprit invisible de la recherche (2000), en faisant référence à la main invisible d'Adam Smith, pour essayer d'expliquer cette dissonance entre comportement individuel et comportement collectif. La position de Merton n'est pas aussi simpliste que ceux qui l'ont interprétée ont fait mine de le penser. Le désintéressement n'est pas un comportement individuel, mais plutôt la marque de fabrique du système de contrôle de l'institution scientifique. Le chercheur individuel est bien sûr intéressé, mais il est contrôlé, par contre l'efficacité de ce contrôle est sans doute surestimée. En effet, il est au moins implicitement admis qu'une sorte de système de contrôle de l'institution scientifique le prémunisse contre la fraude et la malhonnêteté. C'est une constante que l'on peut noter chez Merton (1942) dans la définition du désintéressement, chez Popper (2006) dans les mécanismes de falsification, chez Bourdieu (1976) dans les mécanismes de concurrence entre collègues, chez Latour (2001) dans le mécanisme de durcissement des faits ou peut-être chez Dupuy dans l'interrogation sur l'esprit invisible (2000). Popper, Bourdieu et Latour font confiance aux pratiques de

vérification des pairs qui sont plutôt des pratiques de falsification pour Popper, de compétition pour Bourdieu, de construction et d'alliance pour Latour, ce qui confère plus de réalisme à ce que Merton a essayé de décrire en introduisant le scepticisme : l'efficacité du système de contrôle des connaissances produites. Dupuy se démarque en essayant de comprendre si la fraude et la compétition entre les chercheurs au niveau individuel pourraient être au service de l'efficacité de la science.

C'est une croyance qui permet probablement d'assurer la scientificité de ce que produit la science. Il n'est pas nécessaire de mener des enquêtes très poussées pour se rendre compte que cette croyance n'est qu'une croyance. Il y a régulièrement des affaires concernant des irrégularités commises dans la recherche. Les collectifs *Nicolas Bourbaki* ont abordé ces questions en revenant sur certaines de ces affaires, en nous indiquant des publications – des comptes rendus de l'académie des sciences états-unienne (Fang *et al.*, 2012) et de l'académie des sciences française (Fagot-Largeault, 2011) –, en nous indiquant le site web « *Retraction Watch*⁵⁹ » qui publie des rétractations de papiers basés sur des résultats faux. C'est une croyance qui participe à minorer probablement la question de la subjectivité comme finalement Latour semble le faire à propos de Guillermin, en réduisant la subjectivité à l'intérêt. Mais qu'est-ce que cela nous fait en définitive de *travailler* avec la peur de se faire « *scooper* » mais aussi de devoir « *scooper* » pour ne pas être « *scoopé* » ? Par ailleurs la croyance dans les vertus de la concurrence, que Bourdieu nomme l'idéologie de la concurrence de la sociologie américaine, minore la nécessaire compétition des idées scientifiques au profit de la concurrence économique qui anime les institutions scientifiques.

La subjectivité reste le point aveugle de l'anthropologie des sciences, au sens où elle participe à une rationalité qui est alors plus « large » que la rationalité instrumentale qui est elle-même plus large que la rationalité en finalité chère à Weber. Bien que Latour, comme Merton, ait essayé de sortir de cette limite-là du paradigme de Weber, les schémas qu'ils proposent ne permettent pas de comprendre comment une partie de l'activité des chercheurs est finalement dépendante des difficultés qu'ils doivent résoudre du fait de l'organisation du travail. Ces difficultés incluent les stratégies qu'ils doivent mettre en œuvre pour se défendre contre le ressenti de souffrance dont ces difficultés peuvent être l'une des sources. La subjectivité a bien évidemment des incidences sur les comportements des chercheurs.

⁵⁹ www.retractionwatch.com

« On peut présenter les résultats après avoir éliminé ce qui ne va pas ! C'est l'effet pervers du "publish or perish", de la mesure par le H factor... Avant, on disait "on va voir s'ils peuvent faire cela", maintenant on dit "on va montrer qu'ils peuvent faire cela" — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion, chercheur)

C'est une orientation intentionnelle ? — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion, intervenant)

Non ce n'est pas intentionnel dans la plupart des cas ! Pas le temps de vérifier, la pression vient aussi du besoin de publier — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion, chercheur)

Est-ce qu'il y a la possibilité de maquiller ? Pour publier ? — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion, intervenant)

Maquiller non, mentionner oui, moi je ne laisse jamais rien de côté, je refais tout, c'est pourquoi je ne publie pas à cause de cela. La rigueur est un problème par rapport à l'exigence de publication. » — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion, chercheur)

La clinique donne à voir, via l'opérateur d'intelligibilité de la souffrance au travail, qu'une partie de l'activité des chercheurs en situation de travail est capturée par une activité particulière orientée par la défense de la subjectivité en situation de travail et ses incidences. *Le modèle de Latour* apparaît alors comme une idéalisation des grandes figures de la recherche scientifique comme Pasteur dans le passé ou Guillermin plus près de nous, que Latour a étudiées. Cachée derrière ces figures, la « machinerie » reste très stylisée : construire des données, produire des collègues, scénariser et mettre en scène, passer des alliances, conceptualiser... Cette machinerie est plus réaliste que celle qui pouvait se décliner à partir du modèle de Bachelard ou du modèle de Merton. Néanmoins le modèle de la recherche que Latour propose peine à considérer que chacune des opérations qu'il décrit nécessite de rencontrer la souffrance en fonction des singularités individuelles, de l'organisation du travail et de la mise en tension de valeurs. Faire face à cette souffrance ordinaire, qui se manifeste à la conscience souvent sous la forme d'un inconfort, est un travail en soi. Les activités relatives à ce travail doivent se traduire au niveau de l'incarnation du *chercheur latourien*, le leader statufié en hyper capitaliste, mais aussi au niveau des *petites mains* qui œuvrent dans l'ombre de la figure du leader. Ces activités ne peuvent pas être occultées car elles sont constitutives de la santé des chercheurs. Elles pèsent sur les activités du chercheur et il ne peut s'y soustraire sans risque.

Seconde partie

Subjectiver et objectiver dans le travail de la recherche scientifique

« Il⁶⁰ définit un métier parmi d'autres qui ne mobilisent que des capacités cognitives tout à fait usuelles, mais appliquées à des inscriptions en effet originales ».

(Bruno Latour, 1996, p. 155)

« Comme ces prescriptions ont en général, pas toujours, mais presque, un caractère normatif, bien travailler c'est toujours faire des infractions ».

(Christophe Dejours, 2003, 14-15)

⁶⁰ L'épistémologue qui ne voit pas ce que voit le sociologue des sciences !

4. Les défenses et le travail des chercheurs

Introduction – plan du chapitre

Après avoir discuté certaines des incidences des dispositifs organisationnels sur la subjectivité des chercheurs dans la partie précédente, le panorama des défenses psychologiques observées est décrit dans cette partie. Nous montrerons d'abord une stratégie collective de défense que nous pouvons qualifier d'individualiste et de stratégique : l'individualisme stratégique. Cette stratégie collective de défense peut également être articulée avec des modes de coopération extrêmement dégradés du point de vue de la subjectivité et de la sociabilité : la collaboration stratégique. Ensuite, nous nous intéresserons aux stratégies individuelles de défense : le retrait – qui peut prendre la forme du désengagement ou du cynisme viril -, l'activisme, la passion et l'objectivisme langagier. Nous établirons alors un lien entre ces stratégies défensives et certaines caractéristiques de l'organisation du travail comme la compétition et les règles. Les règles d'attribution de la reconnaissance, notamment, semblent renforcer le caractère compétitif de l'organisation du travail. Nous établirons également un lien entre ces stratégies de défense et un élément remarquable du travail de la recherche : la production d'objectivité. Nous reprendrons à notre compte le concept d'objectivisme avancé par Habermas pour mieux établir ce lien. Cet objectivisme défensif qui semble condenser une part significative des stratégies défensives observées sera analysé et discuté du point de vue des chercheurs, de leur subjectivité et de leurs défenses contre la souffrance, et du point de vue de la production de la connaissance. Nous reviendrons à cette occasion sur la division du travail qui apparaît dans certaines équipes entre les doctorants et post doctorant d'un côté, et les chercheurs de rang B et de rang A de l'autre. Nous proposerons alors d'investiguer le lien entre les objets que les chercheurs côtoient et le travail d'objectivation que produisent les chercheurs. Pour cela nous proposons pour la suite de différencier des *objets* qui seraient propres à chaque chercheur — des *objets* internes — des *objets* externes des collectifs de recherche.

4.1 Des stratégies défensives à l'œuvre dans le travail de la recherche

4.1.1 Des défenses collectives individualistes

Les collectifs *Nicolas Bourbaki* ont donné à voir un quotidien du travail de la recherche en grande partie orienté par des objectifs dérivés des dispositifs d'évaluation : introduire une collaboration demandée par les agences d'évaluation, publier rapidement pour ne pas se faire « doubler », valoriser des résultats en fonction des règles bibliométriques... *L'individualisme stratégique* est ce qui est commun à chacun sur un mode que je qualifie d'envahissant.

« *Parfois on scoope, parfois on se fait scooper, c'est le métier* » — (collectif *Nicolas*, 1^{ère} réunion)

« *Si les équipes sont en difficulté, les jeunes qui ont le potentiel ont intérêt à partir dans d'autres équipes* » — (collectif *Bourbaki*, 4^{ème} réunion)

Ainsi, ces chercheurs disent devoir se prémunir de leurs pairs concurrents avec lesquels ils disent être en compétitions multiples pour satisfaire leurs objectifs individuels. De la réussite de ces objectifs dépendrait, c'est vécu comme cela, l'obtention de ressources nécessaires pour pouvoir continuer à *travailler* et rester crédible. C'est ainsi que les échanges qui suivent peuvent être entendus comme une explication par le menu de ce qui peut arriver quand les régulations locales ne sont plus opérantes.

« *Pour les publications, cela dépend des communautés, mais en général en [Y], ce qui est important, ce sont les deux premières places et les deux dernières places... Il peut y avoir une guerre dans le labo pour les avoir... La bibliométrie fait que ces places sont importantes.* — (collectif *Bourbaki*, 2^{ème} réunion, chercheur A)

....

Et bien il faut négocier [pour obtenir une bonne place dans la liste des auteurs], en général c'est une affaire de marchands de tapis, cette fois-ci je passe mon tour, mais la prochaine fois c'est moi » (collectif *Bourbaki*, 2^{ème} réunion, chercheur B)

Au sein du collectif *Bourbaki*, la rationalisation des conflits d'intérêt sous la forme de luttes individuelles et de négociations évite d'en questionner le sens et les ressorts organisationnels. En tant que stratégie collective de défense, l'*individualisme stratégique* valorise l'usage instrumental des individus y compris de soi-même. Ce qui est en question ici n'est pas que les activités de recherche soient exemptes d'aspects stratégiques, mais bien plutôt la systématisation, perçue au sein des collectifs *Nicolas Bourbaki*, des dimensions stratégiques de l'activité. Cette systématisation tendrait à exclure de toute relation de travail les dimensions relatives à la subjectivité. C'est toute l'ambiguïté des stratégies collectives de défense dont les effets sont ambivalents, elles protègent la subjectivité et dans le même temps elles la restreignent. Cette ambiguïté se retrouve également au sein des dimensions collectives de la coopération. Dans le cas de l'individualisme stratégique, la coopération défensive tend à saper les fondements même de la coopération. Plus l'individualisme stratégique se radicalise, moins il y a de coopération pour *travailler* en collectif, plus elle tendrait à exclure de la coopération de travail les dimensions relatives à la sociabilité.

Ce caractère ambigu des stratégies collectives de défense n'est pas une contradiction si l'on se réfère à la formalisation que Dejours en donne à partir du cas princeps de *l'idéologie de la honte* adoptée par le sous-prolétariat (2008/1980, p. 61-72). Une stratégie collective de défense n'a pas pour fonction de produire plus de travail en collectif ! Elle a entre autre pour fonction de recouvrir une anxiété, de lutter contre un danger, et d'être élaborée par un groupe social... Cette ambiguïté traduit la complexité dialectique des situations de travail et de la vie humaine en général.

L'individualisme stratégique permet de faire face socialement (collectivement) à la peur de se soumettre, à la fois en tant qu'agent et victime, à des pratiques déloyales justifiées par l'intérêt voire la nature individualiste supposée de chacun d'entre nous. Ce type d'analyse prolonge celles de Bourdieu qui, dans le domaine des sciences sociales, avait déjà pressenti que la concurrence des chercheurs ne serait qu'une concurrence au nom de l'idéologie et de l'économique, annihilant la nécessaire compétition des idées scientifiques (1976). Fagot – Largeault (2011) estime que les communautés scientifiques actuelles ne semblent pas prêtes à remettre en cause leurs conceptions darwiniennes quand bien même cela mettrait en danger l'institution scientifique.

Les interrogations que nous avons adressées aux collectifs, quant à l'invisibilité des enjeux de recherche par rapport aux objectifs stratégiques individuels dans les récits de leurs activités,

ont d'abord rencontré peu d'écho et parfois de l'agressivité. Ainsi l'un des chercheurs du collectif *Nicolas* nous adresse la critique suivante.

« Je ne comprends pas pourquoi vous avez parlé de stratégie, si on choisit nos collaborations, ce n'est pas forcément pour avoir de l'argent, si on choisit nos collaborations c'est parce que c'est utile pour nos recherches... c'est pour résoudre des problèmes, c'est parce qu'il y a un gain, un retour... — (collectif Nicolas, 4^{ème} réunion chercheur)

Ce que j'ai dit c'est que la collaboration était vue essentiellement comme un moyen en vue d'une fin, et était vidée de toute dimension sociale ou affective » — (collectif Nicolas, 4^{ème} réunion, intervenant en clinique du travail).

Notre réponse n'amènera aucun commentaire de la part du collectif. La satisfaction des objectifs semblait suffire pour mener les travaux de recherche, sans pouvoir le discuter. Parmi ces objectifs, les collaborations nous sont décrites comme prescrites, c'est pourquoi il est possible d'introduire une notion intermédiaire entre coordination et coopération : la *collaboration stratégique*. Elle ne correspond pas exactement à une coordination qui serait prescrite explicitement par l'organisation du travail à des fins de synchronisation, car elle nécessite l'engagement volontaire des chercheurs. Mais cet engagement est induit par les prescriptions liées aux dispositifs d'évaluation et à leurs effets sur la subjectivité via la demande de reconnaissance des chercheurs.

« Pour pouvoir publier, on collabore avec un collègue vis-à-vis duquel on fait de l'applicatif » — (collectif Nicolas, 1^{ère} réunion)

« Les collègues nous savent tout, si vous restez à l'intérieur vous mourrez, on cherche des collaborations à l'extérieur » — (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion)

« Comme les collaborations à l'intérieur des laboratoires ne sont pas valorisées, on se retrouve mécaniquement à collaborer à l'international, même si on a un bon spécialiste à l'intérieur du laboratoire » — (collectif Nicolas Bourbaki, séminaire de restitution)

Cette collaboration stratégique permet d'atteindre aussi des objectifs, d'obtenir une reconnaissance et de valoriser ses travaux. La *collaboration stratégique* est un de ces usages instrumentaux des individus et de soi-même. Elle revient à établir et utiliser un collectif en vue de mettre en place une coopération réduite, affaiblie dans ses dimensions axiologiques, sociales, subjectives, personnelles. Cet usage défensif de la collaboration stratégique complète, sur le versant subjectif, les remarques de Clot et Dejours concernant le rôle lui aussi effacé des rapports sociaux de domination dans le concept de *solidarité technique*. Dodier (1995) a introduit ce concept pour critiquer des aspects instrumentaux déréalisés de la *sociologie de la traduction* (Clot et Dejours, 1997). Dejours a radicalisé ce concept en introduisant *la compatibilité réduite aux objets* (2009 c) qui illustre comment la pratique de travail correspondant à cette collaboration stratégique peut être suffisamment réifiant pour en exclure toute dimension subjective et sociale au détriment de la logique de la recherche. Cette dernière peut être alors inféodée à une logique de projet pilotée par des indicateurs dont la satisfaction tiendrait lieu de prescription.

Alors que la coopération défensive prend la forme de l'*individualisme stratégique*, les processus de coopération sont détournés, d'autant plus de leurs dimensions subjectives et axiologiques qu'ils peuvent s'étayer sur des dispositifs d'évaluation qui les prescrivent au moins implicitement, renforçant d'autant les effets de l'*individualisme stratégique*. La *collaboration stratégique* et l'*individualisme stratégique* ont ceci en commun qu'ils tendent à vider d'une partie de leur sens toutes formes de coopération, renvoyant chacun à ses intérêts propres au détriment de toute œuvre commune.

4.1.2 Des stratégies individuelles

La description des autres dispositifs de travail collectifs, comme par exemple le mode projet, a laissé apparaître d'autres stratégies défensives visant à se protéger en se désengageant, comme *le retrait* qui soustrait la subjectivité des atteintes de l'organisation du travail. Il peut prendre au moins deux formes : *le désinvestissement* ; *le cynisme viril*. Le *désinvestissement* peut concerner les statutaires qui en arrivent à envisager la fuite hors de ce fameux « *métier-passion* » pour lequel ils ont consenti tant d'efforts. Le *désinvestissement* concerne aussi les doctorants et les post doctorants. Cette attitude choque, bien que certains admettent que de

« *leurs temps* » l'engagement était souvent la contrepartie d'un recrutement, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui.

« *Les étudiants ne s'impliquent pas, de mon temps on faisait beaucoup plus d'heures, on travaillait le "week-end", eux ils font leurs 35 heures et puis c'est tout* » — (collectif *Nicolas*, 4^{ème} réunion)

« *On avait une étudiante passive, pas du tout autonome* » — (collectif *Bourbaki*, 3^{ème} réunion)

Symétriquement, pour les statutaires des collectifs *Nicolas Bourbaki*, se fait jour une forme de *cynisme viril* via des jugements très péjoratifs sur les doctorants, en évitant soigneusement de les indexer aux traitements qu'ils leur administrent. Cette stratégie défensive est à rapprocher de ce que Schütz (2012) a pu observer dans les métiers du service concernant le travail de management de travailleurs peu qualifiés et précarisés. Ses observations recourent les observations effectuées à propos du travail des agents de sécurité (Péroumal, 2008), des petits boulots d'étudiants dans la restauration rapide (Pinto et *al.*, 2000), du secteur hospitalier (Hart et Mucchielli, 1994 ; Lorient, 2000), du travail de la police (Montjardet, 1996). Les travaux de Schütz décrivent des conditions de travail fragilisant à la fois la relation hiérarchique et les identités, mais nécessitant un fort investissement de ceux qu'ils encadrent sans contrepartie satisfaisante à leurs yeux. Cette configuration est celle vécue par les chercheurs statutaires vis-à-vis des chercheurs en contrat à durée déterminée. Elle est propice à la *souffrance éthique* théorisée par Dejours (1998 b) comme l'investigation en clinique du travail a pu le faire ressortir, entre autres, par la multiplicité de jugements défavorables sur les doctorants.

Le *retrait* semble plutôt devoir satisfaire une rationalité différente de celle de l'*objectivisme*. Le *désinvestissement* est une mesure de sauvegarde de soi qui tend à soustraire sa subjectivité en se mettant à distance, en « fuyant » une « place » où le besoin de reconnaissance peut être instrumentalisé. Le *cynisme viril* organise une forme de retrait vis-à-vis d'une catégorie de professionnels. Toutefois, ce dernier s'analyse aussi comme une forme de réification de l'autre, ce qui le rapproche de l'*objectivisme*.

Sur le plan individuel, apparaissent des stratégies défensives que je propose de regrouper dans un triptyque : *activisme*, *passion* et *objectivisme langagier*. L'*activisme* se traduit par la

surcharge d'activité. Celle-ci est présentée tout d'abord comme une caractéristique intrinsèque du métier.

« En travaillant, j'oubliais mes problèmes, en me jetant dans la science pure, on peut oublier les problèmes, en faisant quelque chose de déshumanisé » — (collectif *Nicolas*, 4^{ème} réunion)

« Notre travail est par définition infini, si on ne met pas de limite » — (collectif *Bourbaki*, 4^{ème} réunion)

« Il faut ne pas compter ses heures, ne pas faire la corrélation entre le travail et les bénéfices » — (collectif *Bourbaki*, 4^{ème} réunion)

Mais l'infini du métier n'est mis en perspective ni avec l'ampleur des sollicitations démultipliées par le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication, ni avec l'inflation de la charge de travail « non recherche » induite par les activités de management de la recherche. L'infini du métier n'est pas non plus mis en perspective avec les manifestations anxieuses indexées dans le discours à l'explosion de la charge administrative que les collectifs *Nicolas Bourbaki* relatent. Pourtant cette surcharge d'activité, dont ils se plaignent, ne semble pas être pour eux une anomalie. Tout se passe comme si elle les protégeait du danger d'avoir à penser le sens de leur travail et ses déplacements, à l'exemple de ce que Dejours a pu décrire concernant l'hyperactivité (2004). L'*activisme* correspond à un régime d'activité qui maintient dans l'instant celui qui travaille, sans aucun temps mort : aucune possibilité de penser son activité... Maranda, Gilbert, Saint-Arnaud et Vézina (2007) ont pu avancer dans une enquête auprès de médecins que l'hyperactivité pouvait être également à la base d'une stratégie collective de défense quand se déploie en norme sociale une pratique collective pour répondre aux exigences d'un métier devenues délétères : l'*hypertravail*.

Ce danger de la pensée pourrait également être recouvert par *la passion du métier* qui est mainte fois réaffirmée. Elle ne semble pas non plus être considérée comme une anomalie dans un milieu de travail salarié ! Mais quelle valeur accorder à cette insistance de certains des chercheurs des collectifs *Nicolas Bourbaki* ? Houlfort et Vallerand (2006) ont distingué deux formes de passion pouvant caractériser l'activité de travail. Une passion harmonieuse et une

passion obsessive. C'est cette dernière qui se rapprocherait de ce que les collectifs *Nicolas Bourbaki* ont exprimé à la fois dans les plaintes du présent et la nostalgie d'un état passé plus heureux. Pour ces auteurs, la passion obsessive découlerait d'une intériorisation contrôlée du travail d'un individu dans son identité. Ils avancent qu'elle se traduirait par une incapacité de contrôler son désir de faire son activité. Mais l'investigation en clinique du travail met en visibilité que, pour les collectifs *Nicolas Bourbaki*, face à l'empêchement vécu de pouvoir exercer leurs métiers selon leurs valeurs de métier, la passion n'est plus souvent au rendez-vous.

« En fait, on profite de la passion des chercheurs pour nous mener par le bout du nez » — (collectif *Nicolas*, 1^{ère} réunion).

« Moi, je ne vais plus en prendre [des doctorants], car on les leurre, on transmet une passion, au début ils sont partants, mais en 3^{ème} année ce ne sont plus les mêmes... » — (collectif *Nicolas*, 4^{ème} réunion).

Sur la base de la clinique du travail, j'inclinerai plutôt à soutenir que cette affirmation de la passion que l'on retrouve dans les deux collectifs est également susceptible de préserver les uns et les autres. Elle rationalise un investissement hors normes au-delà des retours envisageables et le déplacement des pratiques de recherche sans en interroger les raisons véritables. Les manifestations de cette passion ne sont jamais explicitées comme la vocation dont Weber notait qu'elle justifiait les efforts et les sacrifices considérables des apprentis savants (2002/1919). Cette passion doit être distinguée du rapport à la passion dans le cas des collectifs *Nicolas Bourbaki*, car ce n'est pas tant la *passion* que la *réaffirmation répétée de la passion du métier* qui interpelle. Tendrait-elle à réduire la dissonance cognitive (Festinger, 1962) entre un horizon, la recherche scientifique et le quotidien, la gestion stratégique et administrative de la recherche ? La *réaffirmation de la passion* du métier contribuerait à annuler tout ressenti désagréable. L'*activisme* et la *réaffirmation de la passion* participent alors à l'étouffement des dimensions réflexives de l'activité et de toute expérience sensible. Ils contribuent à une forme d'*objectivisme* permettant de satisfaire la multiplication des prescriptions issues de la complexification des procédures.

Il y a enfin lieu de noter une convergence, que je désigne par *objectivisme langagier*, qui se manifeste dans la forme du langage par l'exclusion de toute dimension personnelle, mais que

la plainte qui surgit peut suspendre brutalement. La subjectivité et les points de vue qualitatifs sont dévalorisés comme s'ils ne pouvaient en aucun cas prétendre à une quelconque forme de rationalité. A ce titre, les collectifs nous ont mis en garde contre toute dévalorisation du travail effectué dans le cadre de cette intervention qui prendrait la forme de la remise en cause de la méthode ou du format du rapport qui ne correspondraient pas aux canons scientifiques. Ces différents aménagements défensifs sont mis en tension au cours des réunions de collectifs *Nicolas Bourbaki*, notamment l'une d'entre-elles où la voix de la souffrance a pu s'exprimer. La personne concernée a été réconfortée par ses collègues faisant front autour d'elle. Ils assurent alors connaître des collègues en difficulté et avoir déjà vécu ce type de situation. Cela a probablement une résonance particulière dans ce métier où une certaine conception du travail en vient à privilégier les processus d'objectivation.

C'est une conception du travail en miroir de celle dont Demaegdt et Rolo (2013) rendent compte. Dans leur intervention dans le secteur du soin psychiatrique, les pratiques langagières traduisent également des aménagements défensifs. Mais ces aménagements sont indexés à des pratiques professionnelles qui tentent d'éviter les formes réifiant. C'est pourquoi selon ces auteurs, les professionnels du soin psychiatrique évitent les concepts et le langage des experts quand ils sont amenés à parler de leur travail au bénéfice du langage courant. Ils s'appuient sur le récit et l'*agir expressif* pour une pratique, « *située* » au plus près d'une vérité subjective, que Demaegdt et Rolo saisissent via la formule « *ça dépend* ». A l'inverse, les manifestations langagières de l'*objectivisme défensif* s'étaient sur des pratiques de métier qui valorisent l'objectivité en se défendant des expressions mal contrôlées de la subjectivité personnelle.

4.2 Les défenses, la compétition et les règles

4.2.1 Les défenses collectives et la compétition

La clinique du travail a mis à jour un résultat important à la fois pour l'intelligence des situations de travail et pour l'action en vue de transformer l'organisation du travail quand c'est nécessaire. Les collectifs de travail ne produisent pas uniquement des savoir-faire, des règles de métier où des pratiques langagières. Ils ne se contentent pas de se coordonner à la fois entre leurs différentes membres et entre eux. Les collectifs de travail produisent de la coopération pour pallier les insuffisances de l'organisation formelle du travail – les règles, le

règlement, les coordinations, les organigrammes, les procédures... Mais pour produire cette coopération, il est nécessaire de s'engager subjectivement dans les activités de travail, d'aller au niveau collectif comme au niveau individuel au-delà de la coordination et du travail prescrit. Cette coopération a pour partie des effets positifs sur l'engagement de la subjectivité : elle protège des effets anxiogènes des situations de travail.

Dejours a proposé initialement le concept d'idéologie défensive (2008/1980) en partant de la situation du sous-prolétariat. Il a décrit l'idéologie défensive de la honte qui vise à se protéger de la peur de ne plus pouvoir *travailler*. Elle conduit à ne pas tenir compte de son corps jusqu'à ne pas se soigner. Ses travaux ont trouvé des échos chez Cru (2014). Ainsi, il a été possible de mieux comprendre les comportements apparemment paradoxaux des ouvriers du bâtiment. Les jeux auxquels ils se livraient en faisant fi du danger avaient aussi pour fonction de maîtriser le risque en le mettant en scène à destination d'une communauté professionnelle virile. Cru explicite l'importance des pratiques pour pouvoir appartenir à une communauté professionnelle et *travailler*. Il montre bien que ces pratiques, pour viriles qu'elles puissent être, ont des incidences sur les capacités cognitives et sensibles des ouvriers comme Molinier l'explique. Mais pour autant Cru rend compte aussi d'autres pratiques, notamment les savoir-faire de prudence, qui montrent bien la sensibilité et l'intelligence cognitive de ces mêmes ouvriers.

Dejours (2009 c, p. 60-64) a proposé de distinguer qualitativement par la suite les stratégies collectives de défense des idéologies collectives de défense. Nous en rappelons ici la définition donnée par Molinier (2006 p. 217) : « ... *Sur le plan conceptuel, la distinction entre stratégie défensive de métier et idéologie défensive correspond au moment où la stratégie défensive devient programme d'action collective. La défense n'a plus pour but de lutter contre la souffrance, "l'injustice veut" qu'elle devienne un but en soi. ... La différence qualitative entre stratégies défensives et idéologies défensives se repère empiriquement par la disparition des espaces de délibération collective* ». Ainsi Dejours entend aborder la différence entre un collectif dans lequel une organisation serait encore effective et une masse inorganisée. Morice également a apporté une critique à ce concept de stratégie collective de défense qui pourrait être en accord avec cet ajout de Dejours. Il s'est appuyé pour cela sur des observations dans les pays du sud dans lesquelles selon lui le collectif de travail ne serait pas aussi homogène, du fait de l'origine de certains des travailleurs qui ne partageraient pas suffisamment de repères avec les autres travailleurs membres du groupes de travail. Morice

(2001) suggère alors que l'idéologie collective de la honte que Dejours (2008/1980) a observée dans le cas du sous-prolétariat, pourrait tenir lieu de stratégie collective de défense pour ces collectifs de travail qui seraient des collectifs de travail déstructurés.

Par ailleurs, ces stratégies collectives de défense peuvent aussi, en faisant face à ce qui dans l'organisation du travail provoque la peur, se retrouver érigées contre... d'autres stratégies collectives de défense. Ces dernières sont adoptées par des collectifs ayant des intérêts et des conditions d'organisation du travail qui contribuent à les mettre dans une position antagoniste de celle des collectifs de travail qui ont adopté les premières. C'est de cela dont Dejours a rendu compte lorsque les stratégies collectives viriles de dénégation du risque des ouvriers et techniciens s'opposent aux stratégies collectives de maîtrise du risque par la technique et la science de l'encadrement (1992). C'est une opposition que l'on retrouve également chez Cru dans le contexte du bâtiment (2014).

Ces stratégies s'expriment dans le comportement, mais aussi dans le langage qui est un comportement. Elles sont socialement élaborées, c'est pourquoi elles sont qualifiées de collectives. Elles sont rendues pensables, c'est-à-dire potentiellement conscientes, par des dispositifs particuliers comme par exemple l'intervention en psychodynamique du travail. Elle vise pour cela à instaurer une situation de travail pour laquelle un collectif de travail se constitue autour d'une demande. Les débats et les récits auxquels nous avons participé étaient très affectés, soulignant l'intensité du vécu subjectif des chercheurs. La compétition dans les travaux de recherche est revenue massivement dans les débats comme dans les récits. A tel point qu'elle a semblé structurer fortement les stratégies de défense, même si j'ai choisi de les aborder sous l'angle de l'objectivisme.

- La compétition est présente entre les individus, pour ne pas se faire « *scooper* ».

« Deux chercheurs sont en compétition, donc on ne peut pas travailler ensemble ! J'ai bien réfléchi, il me semble que tant que l'on sera évalué individuellement, on se comportera individuellement, c'est un système de compétition... » — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion)

- La compétition est présente entre les équipes et au sein des équipes pour promouvoir et recruter.

« *Quel est le rôle de l'évaluation ? Je pense que cela ne sert à rien !* — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, chercheur A)

Mais nos carrières dépendent de ça ! — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, chercheur B)

Ben non, on est bloqué. — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, chercheur A)

Il y a aussi le temps fort des promotions. Cela consomme des kilos de papier, et de temps... L'AERES, c'est une couche de plus. Les sections sont utiles, mais elles manquent d'outils, les collègues qui participent aux commissions sont vidés... Le travail dans les sections, c'est complètement fou, il y a vingt rapports à lire, à écrire, et bien ils font une sélection... Il y a peu de moyens, peu de conseil, voilà comment on fait, un travail énorme. Une évaluation moyenne, c'est mieux que pas d'évaluation du tout » — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, chercheur B)

- La compétition intervient aussi pour obtenir les moyens de continuer à exister et à *travailler* dans la recherche.

« *On note les équipes. C'est un mode de fonctionnement expérimental, les notes sont données pour 4 ans, mais les moyens sont calés sur les notes.* » — (collectif Bourbaki, 1^{ère} réunion).

La prégnance de la compétition contribue à établir une sociabilité dégradée dans les laboratoires qui peut aller de pair avec des modes de coopération de plus en plus exclusivement orientés selon des logiques instrumentales et utilitaristes. Ces logiques se développent au détriment des logiques de don et de contre-don, voire même des logiques indexées aux enjeux de la recherche.

« *Vous ne faites plus travailler sans la condition d'être 1^{er} auteur... Celui qui peut venir à 3 heures du matin, à 7 heures du matin, il vous dit : je suis 1^{er} auteur. Comme la dernière place est prise, il ne reste que les places du milieu : battez-vous !* » — (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion)

Cela peut sembler étonnant, mais pour bien comprendre il convient d'explicitier une des règles d'évaluation qui dans certaines communautés s'exprime à travers l'ordre d'attribution des places dans la liste des auteurs d'une publication.

« Pour les publications, cela dépend des communautés, mais en général en [b], ce qui est important, ce sont les deux premières places et les deux dernières places... Il peut y avoir une guerre dans le labo pour les avoir... La bibliométrie fait que ces places sont importantes » — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, chercheur A)

Alors comment vous faites pour les attribuer ? Je croyais qu'il y avait des règles d'attribution ? — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, intervenant)

Cela dépend, c'est local ?- (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, chercheur A)

Oui, mais il y a donc des règles locales ?- (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, intervenant)

Oui, mais parfois il peut y avoir des surprises — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, chercheur A)

Et alors — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, intervenant)

Et bien il faut négocier, en général c'est une affaire de marchand de tapis, cette fois-ci je passe mon tour, mais la prochaine fois c'est moi... — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, chercheur B)

Alors ça correspond à quoi ces règles pour publier ? — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, intervenant)

En général, le premier c'est le thésard, c'est celui qui écrit le papier, il doit le mériter — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, chercheur A)

Le dernier, c'est le big boss, où c'est un nouveau chercheur auquel le big boss a laissé la place, il prend alors l'avant-dernière place — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, chercheur B)

Il y a l'étoile — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, chercheur A)

C'est quoi l'étoile ? — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, intervenant)

L'étoile c'est le chercheur qui est mis en avant, c'est le chercheur correspondant — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, chercheur A)

Et le second ? — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, intervenant)

Il s'est fait avoir par le premier, ou il a travaillé moins que le premier » — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, chercheur C)

Les deux places aux extrémités sont recherchées car elles sont ensuite comptabilisées pour calculer un indicateur qui va permettre de valoriser la production scientifique des chercheurs à travers un « facteur d'impact ». Elles sont comptabilisées en prenant en compte une pondération – 1 pour la première et la dernière place, 0.5 pour la deuxième et l'avant-dernière place – dont le produit avec le facteur d'impact du journal dans lequel l'article a été accepté pourra intervenir dans le calcul de cet indicateur pour le chercheur en question.

La *collaboration stratégique* donne l'exemple d'un dispositif qui s'étaye sur un ensemble de prescriptions plus ou moins implicites. Cela peut être vu comme une pratique professionnelle qui illustre les concepts de *solidarité technique* et de *compatibilité réduite aux objets*. Cette pratique professionnelle érode les dimensions axiologiques-pratiques et les dimensions subjectives-pathiques au détriment de la satisfaction des objectifs : publier, coopérer,

diffuser... En ce sens elle participe à la protection de la subjectivité car elle permet d'éviter de s'engager comme le nécessiterait une coopération choisie. Elle ne suppose au fond que l'engagement dans une sociabilité très superficielle, uniquement orientée vers l'obtention d'un accord. Elle permet également de passer outre certains conflits que la mise en concurrence pourrait rendre insolubles. Le financement de la recherche par projet systématise la collaboration stratégique, car l'obtention du financement tend à devenir le principal objectif des coopérations qui sont établies parfois selon le mode très appauvri que nous désignons par collaboration stratégique. Cette pratique a toujours existé pour obtenir des budgets permettant de financer des recherches bien sûr, mais aussi pour obtenir du crédit permettant de valider une approche. Cela peut être rapproché des stratégies de citation voire des stratégies qui apparaissent parfois pour constituer une liste d'auteurs.

« Avant, si vous étiez quelqu'un de connu, on pouvait mettre votre nom dans la liste des auteurs pour un papier, cela aidait à le faire passer, parfois vous pouviez ne pas être au courant [...], maintenant avec l'informatique ce n'est plus possible [de ne pas être au courant] » — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion)

« Quand j'étais en thèse, le DU m'a demandé de rajouter dans la liste des auteurs un [chercheur sénior] qui n'avait rien fait, j'ai refusé car je ne comprenais pas pourquoi je devrai mettre son nom alors qu'il avait rien fait — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, chercheur A)

Que s'est-il passé ? — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, intervenant)

J'ai menacé de laisser tomber [le papier] et on m'a laissé tranquille — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, chercheur A)

Vous n'avez pas été embêté ? — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, chercheur B)

Non ? — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, chercheur A)

Et alors qu'en pensez-vous ? — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, intervenant)

Aujourd'hui, j'agis avec plus d'humanité » — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion, chercheur A)

La vérité factuelle de ces allégations n'est pas ce que nous recherchons ici. Elles dessinent plutôt une réalité sociale au sens de réalité vécue collectivement dans laquelle il existe des marqueurs qui sont bien sûr des signes de reconnaissance du travail fourni et qui permettent

d'obtenir d'autres signes de reconnaissance convoités. La signature d'un chercheur sénior reconnu qui n'a peut-être rien fait, mais qui n'est sûrement pas soumis aux mêmes exigences du point de vue de la production de papier, n'est sans doute pas un acte d'humanité. On peut aider un jeune chercheur de multiples façons, par exemple en cosignant des papiers. Il devient alors important d'obtenir ces marqueurs, non pas pour ce qu'ils représentent, ni pour l'activité de recherche pour elle-même, mais en vue d'obtenir les signes de reconnaissance convoités. Quand cet objectif instrumental s'autonomise fortement des autres enjeux du travail de la recherche, la composante stratégique de l'activité devient prépondérante comme la collaboration stratégique devient la modalité prépondérante de la coopération que l'on peut établir dans le travail. Cela peut aller jusqu'à la manipulation des marqueurs de reconnaissance ou de la coopération dans certains cas.

Il n'est pas question de considérer que la modalité stratégique de la coopération est en soi une mauvaise chose, elle est bien au contraire nécessaire à l'action qui demande de mobiliser aussi des capacités instrumentales. La coopération permet la cohabitation des égoïsmes, elle n'est pas une forme idéalisée de l'altruisme comme Dejours a pu le préciser (2009 c). Elle permet dans sa modalité spécifiquement instrumentale de ne satisfaire que des objectifs qui sont des objectifs dérivés du travail de la recherche : obtenir des financements, obtenir des contrats doctoraux, mais aussi publier. C'est bien le risque d'une instrumentalisation du travail des chercheurs qui en oublie toutes les autres dimensions subjectives et sociales du travail de la recherche.

« Pour publier, on établit des collaborations avec des collègues vis-à-vis desquels on fait de l'applicatif, cela permet de satisfaire les critères » — (collectif Nicolas, 1^{ère} réunion)

« En fait il y a très peu d'obligation de publier, un papier par an, c'est très léger, ce qui est demandé c'est rien du tout par rapport à la pression que l'on se met » — (collectif Nicolas, 1^{ère} réunion)

Les critères de publication officiels de l'*Institution* définis selon les disciplines restent cependant plus modestes que ceux de l'AERES (cf. Illustration 11) qui sont eux-mêmes insuffisants pour satisfaire des normes de compétition qui peuvent être beaucoup plus dures dans le travail de la recherche. Mais il faut bien satisfaire ces normes induites par la mise en compétition, et son acceptation, par les chercheurs. Cela peut être problématique pour un jeune chercheur ou un chercheur qui veut changer de problématique de recherche. Comment

satisfaire ces normes et acquérir une maturité scientifique suffisante quand on explore de nouvelles voies de recherche ?

Chercheur « produisant » (AERES)

Un chercheur ou un enseignant-chercheur est considéré comme "produisant en recherche et en valorisation" lorsque sa production scientifique de rang A est au moins égale en quatre ans à celle apparaissant dans le tableau suivant :

Secteur	Chercheur	Enseignant-Chercheur
Mathématiques	2	2
Physique, Chimie, Sciences de la Terre et de l'Univers	4	2
Sciences pour l'Ingénieur, Sciences et Technologies de l'Information et de la Communication	3	2
Sciences du Vivant	4	2
Sciences de l'Homme et de la Société	4	2

Illustration 11. Critères AERES pour être chercheur publiant en 2014. Source AERES.

La collaboration stratégique peut également être au cœur du fonctionnement d'une équipe de recherche. Pour le comprendre revenons au modèle traditionnel de la recherche selon Latour, celui de l'épistémologie de Bachelard (2001). Dans ce modèle (Illustration 12) la recherche en laboratoire est entièrement disjointe du reste du monde. Latour explicite en quoi son modèle (Illustration 8) prolonge le modèle traditionnel. Le cœur de la recherche – les concepts – représente le noyau qui se superpose au modèle traditionnel de la recherche. Les quatre premiers cercles de la recherche – les observables, les collègues, les alliés et les scènes sociales de représentation – prolongent le modèle traditionnel pour aboutir à la rose des vents de la recherche. Nous pouvons reformuler son explicitation en distinguant les activités de recherche orientées vers le cœur de la recherche – les concepts et la production des données, créer des collègues – et les activités de recherche orientées vers l'extérieur – trouver des alliés, mettre en scène, créer des collègues.

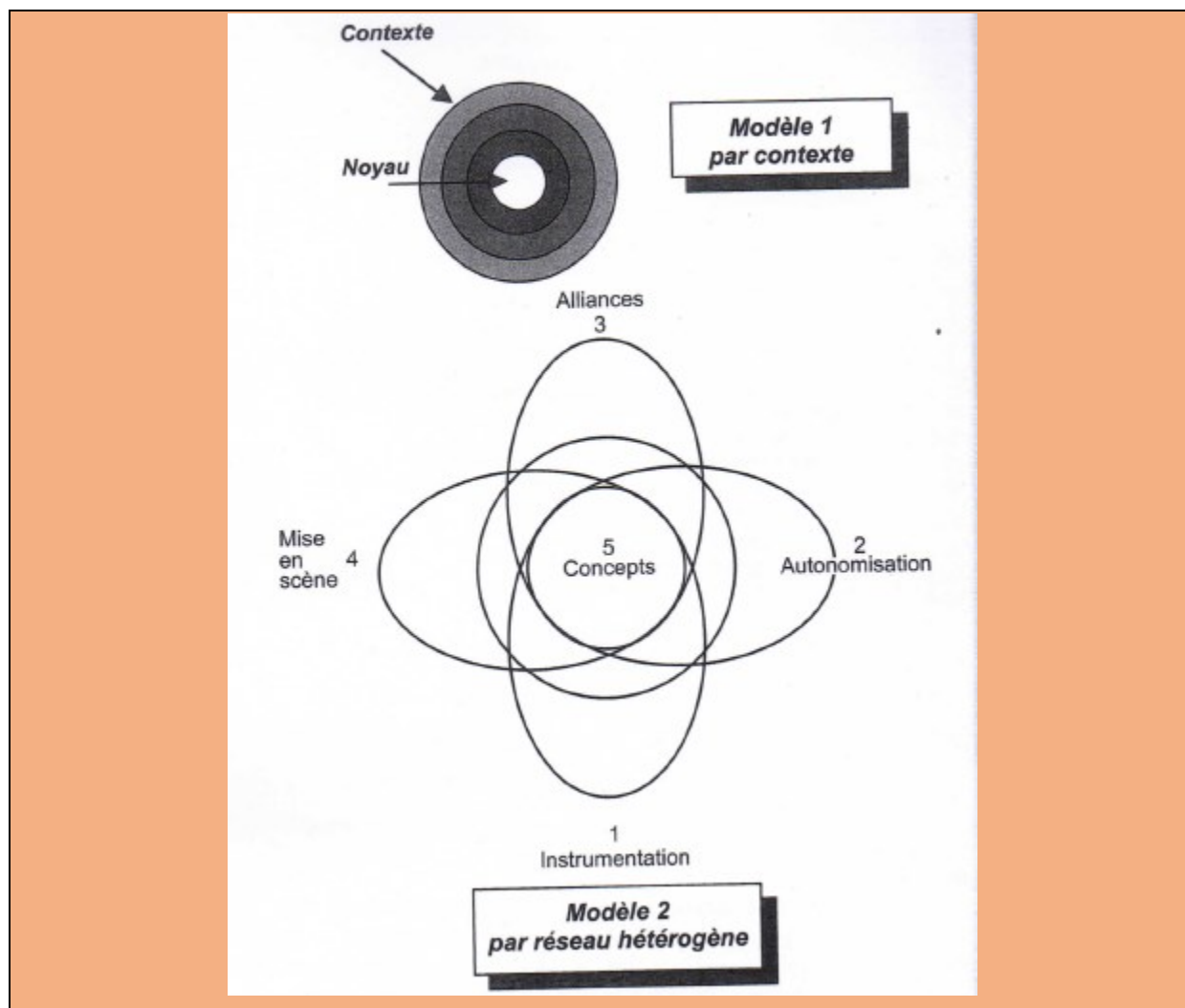


Illustration 12. Le modèle traditionnel de la recherche « par contexte » et le modèle de l’anthropologie des sciences « par réseaux hétérogènes » (Latour, 2001).

Ces catégorisations ne sont pas disjointes, elles peuvent présenter des recouvrements partiels (créer des collègues). Par contre, elles peuvent aussi correspondre à un partage de « juridiction » permettant une coopération où chacun y trouve son compte, au service de la prospérité de l’équipe. C’est par exemple le cas lorsqu’un « leader » et un « second » peuvent s’entendre pour gérer une équipe de recherche.

« Entre 30 et 40 ans, j’ai eu des enfants, j’ai été en soutien, c’est pratique, la position de second, j’avais un mari qui a eu une carrière internationale, ça va me revenir dans la gueule, parfois il [le leader] me dit ton carnet d’adresse tu me le dois... Mais “qui m’a fait duc, qui m’a fait roi”, bien sûr, je me garde bien de le lui dire... Alors, on accepte de ralentir, mais j’ai accepté d’être le second de 2, d’être le chef de projet de 2 personnes... de faire le travail invisible, c’est pour cela que je suis passé [chercheur de

rang A] ! On peut très bien collaborer, cela aurait été plus sain si c'était dit... » — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion)

Lorsque cette modalité stratégique de la coopération s'autonomise des autres modalités de la coopération, alors l'œuvre commune et le travail de la recherche s'effacent devant les intérêts individuels et la stratégie. Lorsque cette modalité, que nous avons décrite sous le terme de *collaboration stratégique*, s'impose jusqu'à constituer l'essentiel de la coopération, alors elle participe à un usage réifiant des relations sociales et subjectives dans lequel l'autre, les autres, sont utilisés en vue d'une fin. La satisfaction des objectifs est considérée comme équivalente à la satisfaction de la recherche, sans aucun questionnement, et la coopération est très appauvrie.

Nous pouvons rendre compte d'une conception du métier basée sur la compétition et sur la performance individuelle que nous pouvons référer à cette stratégie collective de défense bien particulière que nous avons appelée *individualisme stratégique*. Cela se traduit jusque dans les évaluations collectives puisque les collectifs, quand ils sont évalués, sont mesurés comme autant de collections de solistes dont il convient d'évaluer la production en additionnant les partitions.

« L'AERES juge aussi les individus car elle évalue les structures, donc le DU, donc les responsables d'équipe, à la fin, on est jugé par les collègues, tout est visible, tout est sur le net, on est jugé, on est jaugé... On est jugé de façon péjorative par les collègues » — (collectif Nicolas, 1^{ère} réunion).

« C'est là où est la perversion dans le système, si il y a deux équipes A et une équipe B, alors le DU va se demander, mais c'est quoi cette équipe ? Si au sein de l'équipe, il y a deux chercheurs qui publient et un autre qui ne publie plus, alors on va se demander, mais ce chercheur qui ne publie pas (assez) qu'est-ce qu'il fait ? » — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion).

« Pour l'encadrement des thèses, on va regarder les notes "AERES", on peut avoir une bonne évaluation de la commission, mais si la note n'est pas bonne alors pas de thésards. Cela joue aussi sur la mobilité, pour pouvoir bouger il faut ne pas avoir de mauvaise note sinon on ne vous accepte pas sous prétexte que vous dégraderiez la note de la structure d'accueil... » — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion).

Cette façon de procéder brouille la frontière entre les dispositifs d'évaluation individuelle et les dispositifs d'évaluation du collectif, ce qui est probablement le signe d'une intégration très poussée de la norme de la compétition pour garantir l'excellence des recherches. Pour attester de cette excellence, les procédures d'évaluation basées sur la mesure bibliométrique ne semblent pas être remises en cause, quand bien même chacun s'accorde à en critiquer la pertinence.

- Leur usage est soit économiquement fondé ;

« C'est parce que c'est un critère d'évaluation facile, on utilise un coefficient multiplicateur (1 pour la 1^{ère} place, 0.5 pour la 2^{ème} place, 0.5 pour l'avant-dernière place, 1 pour la dernière place), cela répond à la nécessité d'avoir une évaluation rapide. L'idée, c'est de se passer des évaluations scientifiques, mais cela génère une tension épouvantable. La communauté s'y est prêtée ! L'administration aussi ! Ce système est utilisé au maximum en [B] à l'[I], dans le [C], c'est moins marqué. » — (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion)

- soit idéologiquement fondé puisque par exemple comme nous l'avons déjà vu pour le collectif *Bourbaki* ;

« Les chercheurs qui sont mal notés sont de mauvais chercheurs c'est ce que pensent les gens »
— (collectif Bourbaki, 1^{ère} réunion)

- mais cet usage n'est, à ce que nous avons observé, jamais débattu en fonction des valeurs et des pratiques de la recherche. Le comportement individualiste est juste déploré, mais il n'est jamais vraiment remis en cause.

« Mais le métier a ses ambiguïtés, la recherche est un travail d'équipe, mais les compétiteurs veulent être reconnus, cela pose problème dans les équipes vis-à-vis des collègues... Le métier nécessite à la fois la cohésion des équipes et d'être reconnu individuellement. » — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion)

4.2.2 Les règles et la compétition

Cette stratégie collective de défense, que nous avons dénommée *individualisme stratégique*, est socialement élaborée, « forgée » au sein même de la communauté scientifique, à tel point que cette conception, assimilable à du darwinisme social en reprenant le terme de Fagot-Largeault (2011), ne semble pas faire débat pour assoir l'efficacité de la recherche sur le conflit et la compétition entre les individus. Les plus forts, dans le monde des humains, et les meilleures idées, dans le monde des idées, survivront jusqu'à ce que des individus encore plus forts imposent des idées encore meilleures : l'excellence des chercheurs est garante de l'excellence des idées !

Nous pouvons remonter la trace de cette conception dans nombre des modèles couramment utilisés pour comprendre l'activité des chercheurs. Ainsi par exemple, la théorie de la démarcation de Popper (2006) sépare la science de la non-science en ce que toute théorie scientifique peut être falsifiée. Cela signifie que pour qu'une théorie soit scientifique, il est nécessaire de pouvoir imaginer un dispositif expérimental de réfutation permettant de la mettre en défaut. En faisant varier les conditions du test on aboutit à l'invalidation de la théorie et à son remplacement par une théorie plus vraie, au sens de plus universelle. Pour Popper, il n'est pas possible d'établir une théorie qui serait universellement vraie car elle devrait satisfaire l'ensemble des conditions particulières qui ne peuvent être prises en compte. Toute théorie scientifique est falsifiable, c'est-à-dire en attente d'être invalidée. Le moteur du progrès scientifique est bien la concurrence entre chercheurs qui vont *travailler* à invalider les théories en place. Cette concurrence sert la concurrence des idées selon un processus de sélection.

Nous pouvons également voir la trace de cette conception dans le *scepticisme organisé* du modèle de comportement des scientifiques que Merton a proposé. Toute théorie scientifique doit faire l'objet d'un examen critique avant d'être acceptée comme telle. Elle est susceptible d'être toujours remise en cause. Le scepticisme organisé de Merton est réinterprété nous semble-t-il par Latour à travers les opérations de durcissement des faits : un fait est un fait quand il est repris sans être discuté, mais le passage de l'artefact au fait est réversible (Latour et Woolgar, 1988 ; Latour, 2001). Chez Latour comme chez Merton et comme chez Popper, les modes de régulation des communautés scientifiques prémunissent contre les erreurs et contre la fraude puisque finalement ces derniers mettent en œuvre un processus de

rectification permanent qui semble produire une amélioration continue des théories et des faits.

On trouve une analyse assez différente chez Bourdieu (1976) pour qui cette conception fonctionnaliste en cours dans la sociologie traditionnelle des sciences américaines est une croyance en la vertu de la concurrence. Cette croyance promeut la compétition économique et au détriment de la compétition des idées scientifiques qui remettraient en cause l'orthodoxie scientifique. Dupuy (2000) pose l'hypothèse de la main invisible de la recherche pour exprimer le hiatus entre des institutions scientifiques qui produiraient une science de bonne qualité et des comportements individuels qui donneraient à voir une concurrence sévère, au point qu'elle puisse être parfois complètement dérégulée. Mais il bute sur ce paradoxe sans pouvoir aller plus loin en s'appuyant sur le concept de clivage pour décrire ce décalage entre les pratiques réelles du chercheur et les pratiques idéalisées. Il semble quand même indiquer dans sa discussion du concept de clivage qu'il serait probablement préférable de considérer le travail réel plutôt que le travail idéalisé. C'est le paradoxe du fou qui devient moins fou en reconnaissant qu'il est fou !

Nous avons reporté que l'obsession des dispositifs d'évaluation, la fraude, la peur de se faire « scooper »... étaient néanmoins très présentes dans les échanges auxquels nous avons assisté. Cela incline à considérer que lier la productivité et l'efficacité d'un champ scientifique mature à la performance individuelle ne va pas de soi. Par contre, nous pourrions alors avancer que c'est peut-être une croyance qui marque un impensé. L'impensé des conséquences de la compétition sur les conditions collectives de cette compétition, sur les pratiques qui en résultent, sur les régulations et les valeurs au nom desquelles cette compétition se met en place.

L'individualisme stratégique est une stratégie collective de défense extrêmement ambivalente en ce sens qu'elle produit une forme de *travailler* et de *coopération défensive* qui détruit le lien social et le rapport subjectif au travail. L'angoisse dont les individus pris dans ces stratégies défensives se défendent est à rechercher du côté des effets de la compétition et de la souffrance éthique.

« Il y en a certains quand on prend les douches derrière eux, c'est affreux. On me dit quand est-ce que tu le vires ? Il s'incruste, il prend des locaux. Il cristallise des choses. Des gens négatifs sur tout c'est compliqué dans les collectifs de travail » — (collectif Bourbaki, 1^{ère} réunion)

Mais au-delà des atteintes à la sociabilité, qui sont préjudiciables pour la qualité des travaux, peu de chercheurs sont capables d'admettre qu'ils participent à l'exploitation du travail des autres chercheurs. Il faut « s'occuper » pour ne pas être « occupé » soi-même et parfois travestir certains résultats. Cela n'est pas socialement énonçable et admissible en dehors de dispositifs particuliers tels que ceux par exemple de la clinique du travail.

« Il y a l'exemple du clonage (et des cellules souches) pour lequel des faux papiers ont été produits. Un graphe, cela peut se construire. Il y a une distance entre celui qui fait la manip et celui (le chef) qui relit quand il a le temps de bien relire — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion, chercheur A)

Vous n'avez pas entendu parler de l'effet du jus de tomate sur le champ des cantatrices ? c'est un article qui est paru dans une revue ! — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion, chercheur B)

On peut présenter les résultats après avoir éliminé ce qui ne va pas ! — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion, chercheur A)

C'est l'effet pervers du « publish or perish », de la mesure par le H factor... — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion, chercheur C)

Avant on disait « on va voir s'ils peuvent faire cela », maintenant on dit « on va montrer qu'ils peuvent faire cela — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion, chercheur B)

C'est une orientation intentionnelle ? — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion, intervenant)

Non ce n'est pas intentionnel dans la plupart des cas ! Pas le temps de vérifier, la pression vient aussi du besoin de publier — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion, chercheur C)

La rigueur est un problème par rapport à l'exigence de publication » — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion, chercheur A)

Il n'y a pas nécessairement intention de frauder, mais les conditions organisationnelles y compris les règles d'attribution de la reconnaissance, peuvent être compatibles avec des pratiques de travail qui traduisent des régulations locales, collectives, professionnelles. Elles sont locales car elles sont dépendantes d'un contexte de travail particulier. Elles sont collectives car elles se révèlent au cours de l'activité de travail. Elles sont professionnelles car elles sont produites par des communautés de recherche. Il peut arriver que ces régulations ne présentent pas certains garde-fous pour circonscrire les comportements et les pratiques à

l'intérieur de certaines limites socialement acceptables par rapport à des normes techniques, sociales et éthiques. Dans certaines de ces situations de travail, les pratiques de recherche et les comportements sociaux ne sont plus l'objet d'une médiation par une expérience partagée de travail. Ils ne peuvent plus être mis en débat au sein d'un collectif. Chacun doit alors faire face à la question de la fraude, mais aussi à celle de la déloyauté et à celle de l'instrumentalisation d'autrui et de soi par autrui. Les pratiques de recherche et les comportements sociaux, à la fois subis et endossés, confrontent alors chacun à ses valeurs et à ses normes au regard de valeurs et de pratiques qui peuvent ne pas être socialement admissibles en dehors de ces contextes de travail. Ainsi les stratégies défensives peuvent alors être érigées pour faire face à la peur d'être utilisé dans un métier dont certaines des conditions d'exercice semblent justifier des comportements essentiellement utilitaristes. Cet utilitarisme a pour corolaire la nature des règles de la compétition à laquelle participent les chercheurs.

Cela est parfois naturalisé puisque « tous on s'est fait avoir » comme nous l'avons vu dans la partie 3.1 sur un arrière fond interprétatif quant au vol de ses idées par les autres. Les stratégies collectives de défense sont bien sûr à articuler en fonction des contextes locaux, bien que les conditions matérielles de l'organisation du travail de la recherche dont nous rendons compte puissent toujours être aussi prégnantes. Localement des pratiques doivent être en général mises en place pour réguler l'attribution des places dans la liste des auteurs, comme nous l'avons vu précédemment dans un exemple, dans lequel les deux premières et les deux dernières places sont valorisées. Cette pratique est articulée à une règle qui est elle-même définie à partir de critères bibliométriques déclinés sous la forme d'une formule par l'organisation du travail formelle. Dans d'autres communautés, il existe d'autres pratiques. Ainsi certains des chercheurs des collectifs *Nicolas Bourbaki* ont émis le souhait que la liste des auteurs soit constituée selon les règles en vigueur dans certaines communautés appartenant à des disciplines scientifiques différentes, comme par exemple l'ordre alphabétique. La santé mentale des personnes engagées dans un travail émotionnellement exigeant, et la clinique vient confirmer s'il le fallait que c'est bien le cas du travail de la recherche scientifique, est très fortement dépendante pour Vézina et Saint-Arnaud (2011) de l'organisation du travail et notamment de ce que ces auteurs nomment le soutien social, mais que nous pouvons ici désigner plutôt par coopération.

La reconnaissance ne se joue pas uniquement au moment de la publication, elle se joue également au moment de l'attribution des moyens financiers pour mener les recherches. Les

régulations concernent également l'attribution et la répartition des budgets pour *travailler*. Cela est bien sûr dépendant de la nature des activités de recherche qui peuvent nécessiter plus ou moins de ressources financières et matérielles. Ces questions ne sont pas nouvelles comme Latour l'a montré, à partir d'exemples tirés de l'œuvre de Pasteur ou de Joliot (2001 ; 2007). Louvel (2007, p. 301) aborde, dans un papier consacré aux stratégies de mutualisation de l'argent dans les laboratoires, cet aspect suivant un angle légèrement critique : « *les scientifiques s'inquiètent de la nécessité permanente de « faire du contrat » dans deux laboratoires étudiés. Mais Louvel nuance tout de suite après : « La reconstitution dans le temps des budgets de Flora et de Lys précise et nuance ces analyses, pour la décennie 1990 et jusqu'à 2003. Ce rétrospectif conduit notamment à mieux évaluer l'importance (absolue et relative) des crédits variables et à analyser leur composition ».* La question des modes de financement de la recherche, et des stratégies de mutualisation, peut prendre différentes formes selon les contextes de recherche comme Louvel l'a également observé. Par contre ces études n'abordent pas ces questions, l'attribution des moyens pour faire la recherche, en relation avec les luttes pour l'obtention de la reconnaissance et ses incidences dans le travail en termes de subjectivité et de coopération.

« *Le financement des ANR est au porteur, c'est pourquoi il y a un tel individualisme, au [Labo L] on taxe à 4 % pour le commun dont 3,5 % pour la délégation régionale...* » — (collectif Nicolas, 1^{ère} réunion)

« *Chez nous cela se passe bien, mais il y a une règle, même si je trouve le financement dans notre équipe on partage, il y a une mise en commun des moyens, aucun problème car on a plusieurs ANRs...* » — (collectif Bourbaki, 1^{ère} réunion)

« *Avoir une ANR cela prend beaucoup de travail, cela prend tout le travail, on n'apprend pas à se vendre, il y a des guéguerres entre les gens, les gens se tirent dans les pattes, la question est plus aiguë en [b] qu'en [p] car on a accès plus facilement à des investissements en [p] ou en [c] qu'en [b]... » — (collectif Bourbaki, 1^{ère} réunion)*

4.2.3 Les défenses individuelles et la compétition

Nous avons vu, rappelons-le, qu'il existait des défenses individuelles qui pouvaient être d'autant plus sollicitées pour faire face à la peur dans le travail de recherche que les régulations locales, et les stratégies collectives de défense associées, peuvent être insuffisantes pour faire face aux effets délétères des situations de travail : l'activisme, la passion, le retrait,

l'objectivisme langagier. Nous les rappelons ici à la lumière de cette discussion sur les défenses, les règles et la compétition entre chercheurs pour obtenir de meilleures positions au sein du champ scientifique et de meilleurs emplois, voire la reconnaissance scientifique.

- L'activisme rétrécit le rapport subjectif au travail en installant une temporalité qui sape la réflexivité.

« Dans le métier on se met la pression, on vit beaucoup avec des dates limites, le travail est une sorte de drogue, on vit sous la pression que l'on se met... Le travail est une drogue » — (collectif Nicolas, 4^{ème} réunion)

- La passion recouvre en les rendant invisibles les raisons d'un engagement au-delà des retours envisageables. La passion justifie alors les sacrifices qu'elle recouvre. En même temps elle est parfaitement congruente d'un point de vue cognitif avec le régime d'activité que suppose la compétition non réglée.

« Je vois il y en a certains qui continuent à travailler bien qu'ils (elles ?) soient bloqués, pourquoi ? parce qu'ils ont bon caractère, c'est la passion qui pousse, les stagiaires qui viennent au labo doivent être motivés, car c'est dur, il y a une satisfaction quand on arrive à faire quelque chose, il y a la curiosité, savoir pourquoi, il y a une grande satisfaction si c'est OK. C'est à soi-même de se débrouiller, [l'Institution] ne fait rien » — (collectif Bourbaki, 1^{ère} réunion)

- Le retrait, qui peut prendre la forme du désengagement, notamment semble-t-il chez de nombreux chercheurs permanents pourtant jeunes, est une stratégie pour se préserver. C'est en effet dans les situations de travail délétères que ceux qui maintiennent un engagement au-delà de leurs possibilités défensives peuvent être en danger.

« [Un jeune chercheur qui voulait quitter le métier de chercheur, partir ailleurs, mais le [directeur] a refusé car il y a une hémorragie de jeunes chercheurs] il ne m'a même pas rencontré, refus de la solution du "mi-temps" car d'autres demandes auraient été faites dans ce sens... Le [directeur] n'a jamais rien dit... Il n'y a aucun papier, tout est officieux, le problème est caché... » — (collectif Nicolas, 1^{ère} réunion)

- Le retrait peut également prendre la forme du cynisme viril qui permet de se protéger en se désolidarisant d'une catégorie de personnels exposés à des conditions de travail jugées trop exigeantes ou sans contrepartie légitime.

« Il y a un problème de formation : ils ne sont pas formés à la curiosité, à aller par eux-mêmes, faire la biblio, se positionner dans un champ... Il faut faire avec la personnalité des uns et des autres, faire rentrer dans le système... — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion, chercheur A)

Le problème, c'est internet, ils n'ont pas la curiosité ! Dans la formation, le système j'apprends pour avoir une note et près j'oublie... Ils manquent d'esprit critique. Avec internet, la connaissance est déjà fabriquée. — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion, chercheur B)

Et parfois, les résultats, ce n'est pas ce que l'on attendait... Il y a la pression du rendement, pour les doctorants ... on ne leur demande pas d'être original, et on leur demande de faire des papiers... de faire de la recherche "presse-bouton" ». — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion, chercheur A)

- L'objectivisme langagier construit dans le langage la péjoration des dimensions subjectives de l'activité scientifique

Contrairement au rat (Laborit, 1985), l'homme n'a pas le choix uniquement entre la soumission et la fuite physique hors de la situation qui l'expose à des relations de domination. Même le retrait dont nous parlons n'est ni une fuite ni une soumission au sens traditionnel du terme. L'homme a la possibilité de se préserver, subjectivement et physiquement, en agissant sur les situations de travail où sur son rapport au travail. Il met pour cela en place un certain nombre de défenses qui lui permettent de se protéger subjectivement pour préserver un engagement subjectif pour accomplir son travail. De ces dispositifs défensifs, nous avons pu extraire un élément remarquable sous la forme de l'*objectivisme défensif* en référence à l'*objectivisme* défini par Habermas (1973 ; 1976/1968). L'*objectivisme défensif* que nous rapprochons de l'appropriation des pratiques d'objectivation au cœur de la pratique scientifique. Il peut être utilisé comme un opérateur d'intelligibilité des pratiques individuelles et collectives du travail de la recherche scientifique. Cela conduit à repenser le rapport entre objectivité et subjectivité et à reformuler l'hypothèse d'une subjectivité armée

qui s'étaye pour partie sur des objets. Ces objets qui sont eux-mêmes construits subjectivement, plus ou moins achevés. Ces objets sont construits collectivement, voire socialement établis ce qui les délivre du paradoxe de l'œuf et de la poule.

4.3 L'objectivation, l'objectivisme et la division du travail

Les investigations cliniques nous ont confrontés à une réalité qui nous a semblé surprenante au premier abord : l'obsession des dispositifs d'évaluation. Nous avons ensuite pu requalifier cette réalité en pointant l'importance des épreuves d'évaluation collective et individuelle dans le travail des chercheurs qui orientent leur subjectivité. Pour satisfaire ces épreuves, il semble qu'il se soit établi dans certains cas une division du travail qui éloigne les chercheurs permanents des tâches de production de la recherche au sens traditionnel du terme. Cette conception traditionnelle de la recherche s'oppose au travail de gestion de la recherche qui semble aujourd'hui s'imposer au sein même des fonctions de direction de recherche. Même si le métier de directeur de recherche diffère de celui de chercheur, il conservait bien souvent dans une conception traditionnelle des caractéristiques du métier de chercheur. Souvent les directeurs de recherche prenaient garde de garder le contact avec la pratique de la recherche, notamment en cultivant des marottes.

« La recherche est faite par des contractuels, les statutaires publient et contrôlent la publication. Les précaires sont proches de l'expertise, les statutaires sont proches de la publication, c'est un danger pour le développement des sciences » — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion)

Le travail des chercheurs permanents devient alors un travail de direction scientifique qui passe bien sûr par l'orientation des travaux de recherche, mais aussi par un travail de contrôle, de valorisation, de solidification des données et des résultats produits par les chercheurs non permanents.

« Une équipe, c'est un thésard, un post doc, d'autres collègues, ... Un technicien ? Oui, il peut y avoir un ingénieur, le cœur du travail c'est deux personnes et des gens qui viennent se greffer... On a la capacité de faire beaucoup de choses avec deux/trois personnes... alors ensuite pour écrire les résultats dans une publi, c'est moi qui m'y colle, le thésard fait le travail. — (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur A)

Tu ne demandes pas le premier jet au thésard. – (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur B)

Ah non le thésard ne peut pas rédiger. – (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur A)

Et bien nous on demande le premier jet. – (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur B)

Au thésard non, on perdrait du temps, la partie expérimentale oui car je ne saurai pas le faire... ou alors le faire rédiger, mais dans l'optique d'un chapitre de thèse... Pour le rang dans l'ordre des auteurs, il n'y a pas de discussion, sauf une fois où un DU d'une équipe extérieure a demandé à être cité, on lui a répondu "non". – (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur A)

Et les post doc ? – (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, intervenant)

Cela dépend de sa position. » — (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur A)

Ces tâches intègrent apparemment de plus en plus les tâches de gestion et les tâches administratives induites par les différents dispositifs d'évaluation et de financement. En sciences expérimentales cela peut parfois s'incarner dans une organisation du travail finalement assez formalisée où les tâches des uns et des autres sont assez bien délimitées. Cette division du travail sépare également les chercheurs de rang A des chercheurs de rang B. Les premiers étant plus éloignés du travail des doctorants et des post-doctorants, alors que les seconds apparaissent plus près des tâches d'encadrement et de production de la recherche.

« On a une équipe de 10 personnes, le travail est en général mixte entre la thèse et le projet de post doc, il y a [des anciens chercheurs de rang A], moi je suis [le seul chercheur de rang B], je suis le travail de tout le monde... On discute, on se répartit les différentes parties,... Pour l'ordre, le thésard en 1^{er}, le post doc aussi, ensuite les [personnels techniques], puis [moi], puis les ["rang A"], en dernier, celui qui a eu l'idée... Je récupère les morceaux, je déblaie, je fais avancer... la règle, c'est plus on est loin de la paille, plus on est loin de la liste de publication. » — (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion)

Au premier abord, on ne retrouve pas forcément de façon directe le travail d'objectivation que Latour décrit (1985) comme un travail de mise en visibilité de l'invisible. Ce travail de mise en visibilité mobilise la pensée non verbale, car les données, les faits, les grandes constructions sont pour Latour non pas le produit d'une forme de pensée qui serait différente de celle que l'on pourrait trouver chez les populations d'avant l'ère moderne. Il est au contraire une image, une vision dans l'esprit de ceux qui le construisent. C'est l'alliance des

techniques d'inscription qui permettent de rendre visible l'invisible et de cette capacité qui serait à l'origine de l'objectivation dans les sciences. Pour l'anthropologie des sciences le chercheur rassemble l'espace et le temps pour produire des images, communiquer plus d'information, accroître à la fois la mobilité car ces informations « voyagent », et l'immutabilité car ces informations se durcissent vis-à-vis de la critique. Il doit aussi les insérer dans une « cohérence optique » qui permet de voir ce qui ne serait pas visible sans ce travail (*ibid.*, 1985).

Pour Latour des *objets* émergent en échangeant leurs caractéristiques, ce qui produit d'autres *objets*. Nous n'avons pas beaucoup de mal à reconnaître ce qui se produit dans un laboratoire que Knorr-Cetina (1997) décrit comme un lieu de reconfiguration de l'espace et du temps car il permettrait de reconfigurer le système « *Moi-Autruï-Les choses* » qu'elle emprunte à Merleau-Ponty (1945). Rassembler l'espace et le temps produit, pour Latour, la concentration synoptique à l'origine de l'élévation du niveau de conscience et du niveau d'insatisfaction. Le chercheur met en œuvre sept ruses pour atteindre ce niveau d'objectivation (1985, p. 24-26) : mobiliser, fixer immuablement les formes, aplatir, varier l'échelle, recombinaison et superposer les traces, incorporer l'inscription dans un texte, fusionner avec les mathématiques.

Les organisations, divisions du travail, qui ont été livrées au cours des échanges sont en quelque sorte des descriptions de mise en œuvre de ce travail d'inscription et du projet des équipes qui prend la forme de ces fameuses idées au départ des travaux de recherche. Les doctorants, les post-doctorants, les personnels d'appui sont mobilisés pour produire des résultats scientifiques, des faits, des données à l'aide de techniques et d'instrumentations propres aux disciplines des uns et des autres : des logiciels informatiques, des microscopes, des tables traçantes...

« Il y a des thèses avec des co-encadrant, le co-encadrement c'est bien ! — (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur A)

C'est à double tranchant. — (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur B)

Ce n'est pas ma position, je choisis un co-encadrant qui a d'autres compétences que moi. — (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur A)

Tant que l'on est jeune, que l'on n'a pas de HDR⁶¹, on a toutes les contraintes, on n'a pas la possibilité d'imposer quoi que ce soit. On est dans la position du petit jeune qui doit s'émanciper, mais qui n'a pas le droit — (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur C)

Je co-encadre des thésards, je n'ai aucun problème. — (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur A)

⁶¹ Habilitation à Diriger les Recherches.

Moi non, j'ai plutôt un mauvais souvenir, je signale un problème et je ne suis pas écouté et puis le problème arrive..., je n'ai pas su faire, je n'ai pas su m'imposer – (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur B)

Moi aussi, mais on est des femmes ! – (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur C)

Moi, j'ai changé, maintenant je suis avec un homme, ça se passe bien. – (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur D)

Je n'ai pas eu un rôle d'encadrement scientifique.- (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur B)

Je ne suis pas à l'aise avec le rang, c'est les compétences qui comptent. Je suis retourné dans le labo de thèse, c'est mon cas particulier. J'ai été mise en situation d'être passive car c'était l'autre encadrant qui décide... Aujourd'hui, le thésard est à 100 % à moi, on a ré-analysé ce qui avait été dit à la lumière des nouveaux résultats, on a dit des choses avec lesquelles on n'est pas d'accord – (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur B)

Tu n'as pas eu envie de claquer la porte ? – (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur D)

Non ! C'est ce que je voulais dire, je n'avais jamais raison dans mes suggestions d'encadrement des thésards dans la petite équipe » — (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur B).

Les chercheurs de rang B suivent alors au quotidien et encadrent ce travail en mettant la main à la pâte. Ils font la liaison avec les chercheurs de rang A. Quant aux chercheurs de rang A, ils sont probablement pour partie happés par d'autres tâches, les fameuses tâches administratives et de promotion des résultats des recherches : avoir ou sélectionner les idées qui seront développées dans le cadre d'un contrat postdoctoral ou d'une thèse de recherche. Les chercheurs de rang B sont également concernés par ces tâches bien qu'ils soient dans une position où ils restent sous la coupe des chercheurs de rang A.

La cotutelle est un moyen qui permet à un chercheur de rang A de transmettre un geste professionnel à un chercheur de rang B : l'encadrement des recherches. Le chercheur de rang A ne va plus encadrer exclusivement, voire directement, la thèse. Il délègue une partie de ce travail à un chercheur de rang B qui va ainsi apprendre certaines des modalités du métier de direction de recherche. Cette expérience-là, le chercheur de rang B pourra la faire reconnaître en obtenant une HDR qui lui permettra ensuite d'encadrer en propre des thèses et de postuler sur un poste de Professeur des universités par exemple pour passer chercheur de rang A. Comme cela ressort des échanges ci-dessus, il y a une différence entre un chercheur de rang B HDR et un chercheur de rang B non habilité. Cette différence est pointée ici dans l'activité d'encadrement, elle rejaillit aussi sur la crédibilité du chercheur au sein de sa communauté scientifique, des institutions de recherche en général.

Il n'est pas étonnant alors que ces asymétries-là apparaissent au sein de la structure sociale, des rapports sociaux de domination, qui se traduisent via le ressenti subjectif au travail de ce chercheur de rang B qui a été « *mise en situation d'être passive* » car c'est toujours « *l'autre chercheur qui décide* ». Ces rapports sociaux sont *genrés* et l'asymétrie est ici renforcée par la relation de genre. Mais une fois que le chercheur de rang B devient HDR, il a le droit de s'émanciper, il a le droit de dire quelque chose, il a un doctorant 100 % à lui ! Il y a bien, ce n'est pas une surprise, un rapport social de domination entre le doctorant et son encadrant. Ici le changement de statut, « *être HDR ou ne pas être* », autorise le chercheur à défaire les faits qu'il avait laissés construire auparavant dans une position de dépendance sociale.

Ce métier de direction scientifique, celui des chercheurs de rang A, est effectivement bien représenté au sein des collectifs *Nicolas Bourbaki*, approximativement 70 % des membres. Il n'est pas étonnant que nombre des échanges traduise cette forte présence bien qu'il y ait des recouvrements entre les activités des chercheurs de rang A et des chercheurs de rang B. Par ailleurs, leurs activités se différencient, nous suivons en cela Latour (1996), non pas par leurs natures, mais par les traces sur lesquelles elles s'exercent. Chacun à son niveau exerce une activité de direction scientifique et une activité de production de résultats et de données. Mais nous pouvons considérer à partir de la clinique du travail que — avec l'introduction d'autres dispositifs de financement et d'évaluation, l'évolution des pratiques, le déplacement du métier et des valeurs et le durcissement de la division du travail entre les différentes catégories de personnels de recherche — ces zones de recouvrement comme cette continuité « ontologique » des activités sont mises à mal.

Pour les chercheurs permanents, c'est le lien avec la recherche qui se tend, et pour certains se casse, ce qui apparaît dans les plaintes de ceux qui souffrent de faire de moins en moins de recherche. Pour les chercheurs non permanents, ce sont les conséquences d'une gestion qui est pour Fagot-Largeault sous le primat du darwinisme social (2011) et de la compétition alors que les régulations peuvent localement être très affaiblies. De plus pour ces derniers, les espérances de recrutement sur des emplois stables sont à la fois faibles et éloignées dans le temps. Ainsi parmi les nouveaux entrants qui débutent un travail de thèse, certains de ceux qui auront la chance de se stabiliser dans une institution scientifique voient s'ouvrir devant eux une période de précarité suffisamment longue pour avoir des incidences sur leur santé et leur vie en général.

« Le travail du directeur de thèse, c'est d'essayer de satisfaire tous les critères : un dossier, l'alimentaire c'est-à-dire faire une publi, faire des travaux originaux, vérifier les compétences, ... C'est tellement précieux un thésard que c'est à nous de s'adapter... cela dépend ensuite du projet du thésard, s'il veut rentrer [dans l'Institution], il faut aller à droite et à gauche, aller à une école d'été... Il n'y a pas de norme. Faut s'adapter. — (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur A)

Il y a un autre versant du travail, faire en sorte que la personne puisse produire au maximum. C'est politiquement incorrect de tirer au maximum de lui. — (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur B)

Je ne vois pas pourquoi c'est politiquement incorrect. — (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur C)

Et il y en a qui vont te dire, et toi tu me prends pour tes deux mains ? — (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur B)

Moi, j'en suis passé par là. Maintenant ce sont des doctorants. — (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur C)

Avant on disait thésard. Justement, le thésard est un chercheur, alors que le doctorant n'est pas un chercheur » — (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur B)

Lorsqu'ils seront stabilisés sur une position de chercheur permanent, alors ils seront soumis à la tension qui existe entre la pratique de la recherche et ce métier de direction de recherche dont la direction scientifique de thèse est l'un des premiers échelons. Il y a effectivement une disjonction qui apparaît entre le doctorant et le métier de chercheur. Le point de vue exprimé dans les échanges du collectif *Bourbaki* illustre la dichotomie que Latour introduit dans sa théorie entre la recherche et la science. Si nous nous plaçons du point de vue du travail de la recherche, le doctorant est au cœur de l'activité de production des faits et des résultats. Il en est l'un des maillons initiaux alors que le déplacement du métier en éloigne les chercheurs permanents, d'autant plus qu'ils montent dans la hiérarchie scientifique. Si nous nous plaçons du point de vue de l'*Institution*, les doctorants occupent une place bien plus périphérique que celle qu'occupaient les membres du collectif *Bourbaki* lorsqu'ils étaient thésards, ne serait-ce que parce que les perspectives de recrutement par l'*Institution* étaient bien meilleures !

« Il y a la pression du rendement, pour les doctorants... on ne leur demande pas d'être original, et on leur demande de faire des papiers... de faire de la recherche "presse-bouton" — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion, chercheur A)

On ne leur donne plus les mêmes sujets qu'il y a 10-15 ans en arrière ... faire des erreurs cela prend du temps. — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion, chercheur B)

Dans les Labex, on fait des projets où on est sûr d'avoir des résultats, on est tenu par le fait qu'il faut avoir de l'argent derrière. — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion, chercheur A)

Cela dépend des Labex, on est dans un Labex où il n'y a que des projets à risque — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion, chercheur C)

On ne peut pas mettre un thésard sur un sujet à risque. — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion, chercheur B)

Vraiment, mais s'il n'y a pas de poste, c'est un argument pour prendre des risques si je me fais l'avocat du diable — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion, intervenant)

Cela n'est pas possible — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion, chercheur B)

Les thésards n'arrivent pas à se placer — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion, chercheur A)

Il faut un bon thésard pour un sujet à risque et ce n'est pas juste pour un bon thésard de le mettre sur un sujet à risque... — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion, chercheur B)

J'ai une hypothèse concernant le désengagement des thésards, le fait qu'ils savent qu'au fond il n'y aura pas de poste » — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion, chercheur A)

....

Au fond le doctorant doit satisfaire un système multi-clients constitué par les agences de financement, agences de notation, institutions de recherche, secteur marchand. Il faut aussi y adjoindre les institutions d'enseignement supérieur, car le doctorant doit aussi se professionnaliser non seulement en tant que chercheur, mais aussi en tant qu'enseignant chercheur en donnant des enseignements ou de la formation. Il faut également considérer l'école doctorale qui lui demande de suivre des cours pour se professionnaliser.

« Aujourd'hui, il faut voir la thèse, non pas comme une thèse, mais comme un travail de recherche de 2 ans, un DRT (diplôme de recherche technique), un super master, la thèse de 3^{ème} cycle d'avant. » — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion)

Les doctorants doivent satisfaire un nombre plus élevé de contraintes que les anciens thésards du fait de difficultés de recrutement au sein des institutions de recherche, mais aussi dans le secteur marchand en France.

« On a un rôle dans le court terme et dans le moyen terme, il faut dans un premier temps bien dimensionner le sujet de la thèse sachant que maintenant ils doivent suivre une centaine d'heures de cours de l'école doctorale — (collectif Nicolas, 4^{ème} réunion, chercheur A)

Mais en fait quand on voit ce qu'est devenu le système, il y a une absence totale de perspective d'emploi dans la recherche scientifique et le doctorat n'est pas du tout valorisé dans la recherche industrielle.

Moi, je ne vais plus en prendre, car on les leurre, on transmet une passion, au début ils sont partants, mais en 3^{ième} année ce ne sont plus les mêmes... – (collectif Nicolas, 4^{ème} réunion, chercheur B)

Il y a l'histoire de ce thésard, post doc en Suisse qui aujourd'hui remplit les distributeurs de canettes, il y a le cas de cet autre docteur qui aujourd'hui est manutentionnaire... – (collectif Nicolas, 4^{ème} réunion, chercheur C)

Mais ils font aussi la découverte de ce que c'est qu'un labo, le manque de respect, les contraintes, le fait que les uns et les autres se tirent dans les pattes... Avant, les étudiants avaient envie de rentrer au sein de l'Institution, maintenant beaucoup sont écœurés, cela ne m'intéresse pas de vivre dans ce monde-là, cela ne correspond pas à mes valeurs... – (collectif Nicolas, 4^{ème} réunion, chercheur B)

Le choc c'est la découverte de la politique, les étudiants sont écœurés, les jeunes [chercheurs de rang B] qui voient ce que c'est que de devoir se battre... » – (collectif Nicolas, 4^{ème} réunion, chercheur C)

Le travail de direction de thèse c'est « *d'essayer de satisfaire tous les critères* ». Nous avons vu qu'ils étaient nombreux et pour partie dérivés des dispositifs d'évaluation de la recherche. Il faut se garder de toute généralisation abusive car ces dispositifs peuvent être utilisés de façon différente selon les contextes locaux, les disciplines, les institutions et les métiers. Mais nous pouvons avancer l'hypothèse que ces critères pouvaient participer à une forme de mise en concurrence des chercheurs dont nous pensons qu'elle pourrait apparaître d'autant plus légitime qu'elle serait justifiée fonctionnellement comme un gage de productivité. Pour le collectif *Nicolas*, le choc de la découverte de la politique exprime cet impensé de la compétition de la sociologie des sciences que Bourdieu stigmatisait (1976). Il exprime aussi ce que l'objectivation tend à devenir dans les métiers de la recherche scientifique lorsque certaines conditions de l'organisation du travail réelle ne sont plus réunies. C'est l'autre versant de la théorie de Latour concernant la recherche. Il ne suffit pas d'appliquer des techniques d'inscription et d'avoir une vision, il faut surtout créer des collègues, nous dirions les convaincre, recruter des alliés, mettre en scène la science (les résultats des recherches).

Le travail vivant ne peut s'autonomiser complètement de la prescription, des objectifs, des résultats. Ce travail que nous avons qualifié de travail d'objectivation dans le cas de la recherche scientifique est parfois organisé selon une division du travail qui privilégie des capacités stratégiques devenues prépondérantes, pour satisfaire les différentes prescriptions, notamment celles qui sont dérivées du système d'évaluation. Nous confirmons d'une part une certaine pertinence des idéaux types que Latour a proposés. Mais l'analyse clinique du travail nous conduit à aller au-delà de cette confirmation. En effet si tout semble se passer comme si les dispositifs organisationnels avaient été déployés en vue de faciliter la prolifération et la puissance du chercheur hyper-capitaliste, il n'a, semble-t-il, pas été anticipé qu'il pourrait y

avoir des incidences sur la sociabilité dans les équipes de recherche et dans les laboratoires, ni sur le ressenti subjectif des personnels de recherche.

L'activité de travail des chercheurs doit satisfaire pour partie des rationalités axiologiques, à l'œuvre dans la sociabilité, car le vivre-ensemble est une nécessité au même titre que les résultats, et pour partie des rationalités pathiques, à l'œuvre dans le ressenti subjectif, car la préservation défensive de sa propre subjectivité est aussi une nécessité. La performance d'une recherche, quand elle est pensée comme uniquement le résultat d'une compétition, est une performance très appauvrie qui est le prix à payer pour occulter la concurrence des intérêts économiques au détriment de la concurrence des idées scientifiques (Bourdieu, 1976). Si Latour propose un modèle qui dépasse effectivement les apories de la sociologie des sciences *mertonienne*, la performance n'est probablement pas non plus au rendez-vous d'un processus de sur-sélection des seules capacités instrumentales. Dans ce cas, c'est une performance une fois de plus très appauvrie qui est le prix à payer d'une conception de la subjectivité réduite à l'intérêt au sens de l'activité stratégique.

4.4 Le travail (subjectif) des objets

Ainsi, notre critique précédente des modèles de la recherche, tant celui de la sociologie des sciences *mertonienne*, de l'épistémologie de Bachelard que de sa généralisation proposée par Latour, prend ici un développement nouveau. Le décalage – entre l'*idéal type latourien* proche de la prescription implicite que l'on peut reconstruire dans la clinique et le travail réel que la clinique donne à voir — peut être analysé en termes d'objectivation des pratiques de recherche qui sont elles-mêmes des pratiques d'objectivation. Ces pratiques d'objectivations sont référées à des objectifs qui pèsent sur les conduites. Ces objectifs peuvent contribuer à l'installation d'effet de système d'autant plus qu'ils sont évalués objectivement et quantitativement. Ils sont alors traduits via des indicateurs, de manière à pouvoir être instrumentés. Cette possibilité a été illustrée par Haraway (2007 ; 2009/1991) qui a introduit pour cela le concept d'informatique de la domination. Si l'activité est réduite à des résultats qui eux-mêmes sont condensés dans des indicateurs, il devient possible de penser pouvoir les instrumenter dans une procédure, incarnée par un logiciel de calcul. Cela est en quelque sorte déjà le cas pour piloter au niveau macrosocial l'allocation des ressources dans le système de

recherche français (Inspection générale de l'administration de l'Education nationale et de la Recherche, Rapport n° 2012-072, juillet 2012).

La question que je souhaite aborder ici n'est pas celle de la pertinence ou de l'efficacité de ces procédures, mais plutôt celle des incidences qu'elles peuvent avoir quand elles ne sont pas contrebalancées par une description du travail. Le développement des procédures et du système s'accompagne dans la perspective de la sociologie systémique de Luhmann de l'expulsion de l'humain dans l'environnement — à la périphérie ? — du système social considéré (2010). Nous pouvons préciser à partir des investigations cliniques que c'est bien le travail humain, le travail vivant, qui risque d'être expulsé au bénéfice d'un travail efficace selon certaines normes de l'excellence, mais un travail standardisé pour être systématisé.

Le travail humain n'est d'ailleurs plus connu au niveau du système, en fait de son pilotage. En effet pour Luhmann en s'établissant, puis en se complexifiant, le système ne se connaît alors que par des observations sur des observations (2010). Les observations de deuxième ordre sont des observations sur les observations. Les publications sont par exemple des observations de premier ordre sur le travail, les facteurs d'impact sont des observations sur les publications et le facteur H est lui-même une observation sur les facteurs d'impact. Les dispositifs d'évaluation laissent dans l'ombre le travail réel de la recherche – entre autres le travail des personnels non chercheurs et des chercheurs non permanents — mais aussi une certaine conception désintéressée, au sens de non utilitariste, de la recherche. Une conception basée sur l'échange marchand qui semble exclure les logiques de don et de contre-don qui participaient à produire de la reconnaissance, de la sociabilité et de la performance.

4.4.1 Les objets du travail du chercheur

Nous pouvons nous interroger sur le rôle attribué au modèle de la recherche dans la gestion et la politique du système de recherche. Est-il l'objet de l'imitation de ce qui est ? Est-il l'objet que « ce qui est » imite ? Les *idéaux types latouriens* s'inscrivent bien dans la tradition wébérienne des *idéaux types* qui présupposent l'intelligibilité possible des conduites humaines par une approche compréhensive de leurs sens endogènes. Dans la conception courante qui est faite de la tradition wébérienne de l'idéal type, le sens endogène de ces conduites peut être fondé par comparaison avec un modèle qui cristallise une rationalité suivant les fins. Nous pouvons nous interroger sur la normativité de cette dernière hypothèse. Si nous convenons

que les conduites humaines doivent plutôt être interprétées comme un compromis entre des ordres de rationalités *a priori* peu compatibles, en conflit, alors nous pouvons avancer que les idéaux types d'une certaine façon doivent tenir compte de ce compromis. Des lectures différentes de Weber iraient à l'encontre de la conception courante et univoque d'une rationalité réduite à la rationalité suivant les fins. A partir de la clinique du travail, Dejours (2009 c) considère qu'un compromis doit être trouvé entre une rationalité subjective-pathique liée à la protection et à la production de la subjectivité ; une rationalité instrumentale, moins étroite que la rationalité suivant les fins, liée aux objectifs de production dans le monde objectif ; et une rationalité axiologique liée au respect des règles sociales qui autorégulent les différents collectifs dans lesquels s'inscrit le *Sujet* social.

Cette critique sur les régimes de rationalité peut finalement expliquer pourquoi il a été opposé à Latour que son anthropologie des sciences semblait incapable d'envisager une multiplicité d'explications. Je reprends ici la synthèse qu'en a fait Metzger (2007) qui rapporte que cela crée le soupçon d'une théorie causaliste (Dubois, 2001 ; 2002) et ne tiendrait pas compte de la construction de l'argumentation dans le domaine scientifique (Busino, 1978 ; Gringas, 2000) qui nécessite une construction temporelle (Boudon, 2003) et une capacité à prendre la parole en public (Bourdieu, 1979), sûrement des compétences socialement acquises.

Bien qu'elle se démarque de ces critiques qui semblent excessives au regard de la faiblesse du modèle d'acteur de l'anthropologie des sciences, l'investigation clinique du travail pointe les limites d'une conception du travail de la recherche qui ferait une place trop importante aux objectifs entrepreneuriaux et par là-même aux capacités stratégiques des chercheurs. Nous avons vu que la forme des défenses peut être analysée à l'aide du concept d'objectivisme que nous souhaitons rapprocher des pratiques d'objectivation propres à la recherche scientifique. Nous pouvons avancer cette hypothèse en nous inspirant de l'histoire sociologique des différents régimes de rationalité proposée par Daston et Gallison (2012/2007). Ils ont établi l'objectivité dans sa forme mécanique puis dans sa forme structurale – l'effacement de la subjectivité – comme un moment particulier de l'histoire des sciences, aujourd'hui déclinant mais toujours fortement actif jusque dans les valeurs et les éthos. Cela nous amène à proposer de substituer au clivage entre la subjectivité et l'objectivité, la tension d'une subjectivité armée. Une subjectivité armaturée entre déliaison et réification. C'est pourquoi nous nous intéresserons à la question de la subjectivité et du *travailler* dans la recherche scientifique en relation avec les objets du travail. Nous retrouvons ici des préoccupations qui sont des

préoccupations qui ont déjà été abordées en psychodynamique du travail notamment dans le cadre de sa théorie de la reconnaissance. Le travail y est un médiateur entre *Ego*, sa subjectivité singulière, les objets et *Autrui*. Nous nous intéresserons alors à cet objet particulier que semble constituer l'évaluation pour le travail de la recherche scientifique.

4.4.2 Des objets particuliers : les objets internes

Dans un premier temps nous considérerons les objets à travers ce qui nous est apparu spécifique au métier de la recherche, le travail d'objectivation que Latour nomme « production d'objectivité ». Nous essaierons alors de comprendre comment cette pratique peut avoir des incidences sur le *travailler* des scientifiques. Quel lien est-il possible d'établir entre le travail d'objectivation de la recherche scientifique et le travail de subjectivation à l'œuvre dans tout travail ? Nous reviendrons pour cela sur les théories de la pulsion de Freud et les théories du principe de réalité et du principe de plaisir qui apportent un éclairage sur la construction de notre rapport au réel.

5. Le chercheur et ses objets

Introduction – plan du chapitre

Au cours de ce chapitre, nous aborderons à partir de la clinique du travail dans la première partie la relation du chercheur à ses objets en nous intéressant à un objet particulier : l'évaluation. Dans un premier temps nous répertorierons les différents enjeux qui nous semblent associés à cet objet à partir des matériaux cliniques. Ensuite nous proposons une hypothèse concernant l'intérêt des chercheurs pour l'évaluation en tant que travail d'objectivation. Dans la deuxième partie de ce chapitre, nous développerons cet intérêt des chercheurs du point de vue du travail en considérant les mécanismes d'appropriation, puis le *travailler* des scientifiques et leurs stratégies de défense professionnelles. Ensuite nous discuterons les apports de la psychanalyse et de l'anthropologie des sciences pour caractériser cette relation à l'objet « évaluation ». Enfin nous défendrons l'importance selon nous que l'organisation du travail formelle soit compatible avec l'expression d'une rationalité sous-objective, à l'œuvre dans l'intuition et la compréhension du sens, pour le travail de la recherche scientifique. Nous terminerons ce chapitre en investiguant les relations que le chercheur entretient avec un objet particulier : le corps réifié.

5.1 Un objet important du chercheur : l'évaluation

5.1.1 L'évaluation du travail du paradoxe aux enjeux à partir de la clinique

L'évaluation s'est imposée dans l'intervention de façon massive en lieu et place du travail sous une forme que nous avons pu qualifier de façon excessive d'obsessionnelle. L'évaluation est d'abord apparue dans les multiples dispositifs d'évaluation du travail de la recherche scientifique, anciens et récents. C'est d'abord l'ANR pour le financement des recherches. C'est ensuite l'AERES pour les évaluations de structures de recherche. Nous avons vite compris que pour les chercheurs des collectifs *Nicolas Bourbaki* il y avait confusion avec les modalités d'évaluation des chercheurs par des spécialistes. C'est encore les dispositifs de rémunération sous forme de prime comme la PES. Ce sont également les multiples rapports d'activité à diverses échéances.

Les nouveaux dispositifs d'évaluation semblent se surajouter aux anciens dispositifs avec lesquels ils interagissent puisque par exemple les évaluations des structures, des équipes et des individus sont intriquées. Dans le même temps, les directeurs de laboratoire apparaissent toujours très présents malgré les changements organisationnels qui semblaient devoir diminuer leurs pouvoirs sur les équipes de recherche. Une multiplicité d'interlocuteurs et de prescriptions domine le tableau qui nous a été dressé. Ils peuvent être contradictoires et créer un effet de sidération : la pensée se bloque sur l'étrange figure du directeur de laboratoire qui cristallise la responsabilité des déboires des uns et des autres et l'absence étonnante de régulation de l'organisation du travail. Nous avons pu identifier le rôle ambigu du directeur de laboratoire censé intervenir à maintes occasions au cours des différents processus d'évaluation. Dans le même temps, le directeur de laboratoire nous était décrit comme n'ayant que peu de pouvoir en comparaison du pouvoir qui lui était attribué avant le déploiement de l'ANR et de l'AERES.

Mais la principale source de questionnement n'est pas tant la réalité du pouvoir des directeurs de laboratoire actuels et anciens, ni leurs rôles dans l'évaluation, que l'insistance sur l'évaluation. Une insistance qui s'accompagnait effectivement d'une certaine ambivalence vis-à-vis de ce que nous pourrions qualifier de *figure irréaliste du directeur de laboratoire*. Nous pourrions parler plus exactement d'une représentation chargée d'affects, probablement fantasmée, qui venait recouvrir la réalité des personnes dont il était question. Cette insistance sur l'évaluation était rétrospectivement présente dans la pré-enquête, au cours du travail de la demande, et dans les débats qui ont suivi l'intervention. Nous avons compris alors que l'évaluation occupait une place importante dans le métier de chercheur. Les chercheurs peuvent même être considérés comme des spécialistes de l'évaluation. Ils ont l'expérience des évaluations qu'ils ont eu pour la plupart l'habitude de réussir brillamment au long de leurs parcours scolaires, puis universitaires, grandes écoles comprises. Ils ont également pris l'habitude de faire passer des évaluations à des étudiants et notamment aux doctorants, voire à des chercheurs moins confirmés qu'eux. Ils ont l'habitude de passer des épreuves d'évaluation individuelle et collective. A partir de la clinique du travail des collectifs *Nicolas Bourbaki*, nous pouvons aussi rendre compte des enjeux de l'évaluation tels qu'ils ont pu apparaître, parfois seulement évoqués, au cours de l'intervention. La reconnaissance du travail que les dispositifs d'évaluation contribuent à orienter donne accès aux moyens matériels et financiers qui permettent de *travailler*. Une bonne note de l'AERES est nécessaire pour obtenir un

financement de l'ANR. Un financement de l'ANR permettra ensuite de mener des recherches que l'AERES pourra évaluer positivement.

Mais au-delà de ces dispositifs et de la mécanique pour laquelle ils ont été probablement pensés, l'évaluation est aussi une opération qui permet d'être comparé, de se comparer, et dans le meilleur des cas de se repérer dans un champ de recherche ou différents champs de recherche.

« L' HDR⁶² est un bon exercice, on fait le point sur ce que l'on apprend, on voit une discipline, on doit se positionner par rapport à une discipline, avoir des feed back, établir des collaborations, se projeter. On écrit un projet pour une HDR, puis un projet pour être [chercheur de rang A], ce n'est pas fait ensuite, mais cela oblige à se projeter, à se positionner dans une discipline. Se demander à quoi cela sert un chercheur ? Quelle est l'utilité de mon boulot ? Cela me fait plaisir, mes thèmes de recherches, mes orientations... chacun croit qu'il fait un truc exceptionnel, à quoi cela va servir ? Les gens passent. » — (collectif Nicolas, 4^{ème} réunion)

L'évaluation est importante pour le recrutement et l'avancement du chercheur professionnel déjà inséré dans sa communauté de recherche pour franchir le palier entre chercheur de rang B et chercheur de rang A. Elle est également importante pour être accepté, et recruté, en tant que chercheur dans une communauté de recherche.

« C'est la cohésion de l'équipe qui permet de tenir le coup, qui permet de se surpasser, il y a des choix à faire, mais si le groupe est bien soudé, si tout le monde y met du sien ... C'est dur psychologiquement, il y a des gens qui n'y parviennent pas. La cohésion n'est pas toujours au rendez-vous ! S'il y a des difficultés, la cohésion n'est pas toujours là. Parfois, quand les jeunes doivent passer un concours, mais si les équipes sont défaites, au moment où la tuile arrive, il n'y a plus de crédits, il y a une mauvaise note... La meilleure des choses pour ceux, les jeunes qui passent un concours, qui sont bons c'est de partir... » — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion)

La promotion d'un étudiant pour son recrutement en tant que jeune chercheur statutaire, puis son avancement, nécessite de construire un dossier. Le recrutement, qui ne se réduit pas à l'audition devant un jury, est en fait le résultat d'un travail collectif ; celui du mentor, directeur de thèse le plus souvent ; mais aussi du responsable d'équipe, porteur du projet qui

⁶² Habilitation à Diriger des Recherches

finance le contrat doctoral ou postdoctoral ; du responsable de laboratoire qui accueillera ; des collègues qui donnent un coup de pouce au quotidien au sein d'une équipe pour débloquer le travail et au bon moment quand il faut trouver un financement pour quelques mois ; des séniors qui permettent de publier en associant leurs noms quand il est prestigieux ou en s'effaçant pour libérer les places convoitées pour la publication que signera le jeune apprenti-chercheur.

« On a fait vraiment un travail collectif pour sortir une jeune [...], elle était d'abord sous l'aile d'un PU⁶³ qui l'a ramené de [...], ensuite on l'a financé à tour de rôle pour qu'elle rentre dans l'Institution. » — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion).

C'est tout le travail d'un laboratoire de recherche, de ses réseaux et de la communauté d'appartenance du jeune apprenti-chercheur, qui participe à la promotion d'une personne. L'évaluation garantit l'excellence, et en cela détient les clés de la reconnaissance dans un contexte de dévalorisation du métier et des statuts.

« Quand vous avez dit que la reconnaissance était légitime, cela m'a remué » — (collectif Nicolas, 1^{ers} mots)

« La dimension du salaire a été gommée de votre présentation, pourquoi ? Le salaire est important, on a l'air d'idiots. Les autres ne comprennent pas. » — (collectif Bourbaki, 1^{ère} réunion, 1^{ers} mots)

« Vous avez entendu le discours de Sarko⁶⁴, ils viennent dans les laboratoires parce qu'il y a de la lumière, parce qu'ils sont chauffés... » — (collectif Nicolas, 1^{ère} réunion)

Pour les collectifs *Nicolas Bourbaki*, la question de la reconnaissance symbolique et de la reconnaissance pécuniaire a été, de façon assez frappante, au départ des débats. Mais au fond même dans le cas du collectif *Bourbaki*, c'est bien de la dimension symbolique au-delà de la rétribution matérielle dont il est question. Les chercheurs sont des « idiots » de *travailler*

⁶³ Professeur des Universités

⁶⁴ Allusion au discours du Président de la République française du 22 janvier 2009 à l'occasion du lancement de la réflexion pour une Stratégie Nationale de Recherche et d'Innovation.

autant pour si peu d'argent. C'est le regard du *socius*, mais c'est aussi le regard de la société tout entière. Les propos du Président de la République française seront évoqués à plusieurs reprises. Et les effets de cette reconnaissance, ou plus exactement de ce défaut de reconnaissance, s'inscrivent affectivement, subjectivement dans le vécu. Cela remue ! Le regard des autres, proches compris, est pesant.

« Tous ces malheureux chercheurs qui se présentent à des concours, maintenant il y a une présélection, les gens ne sont plus auditionnés. – (collectif Bourbaki, chercheur A, 4^{ème} réunion)

L'administration impose des délais très courts car on manque d'argent, cela coûte cher de faire passer des concours. On ne peut pas auditionner tout le monde, il faut présélectionner... Maintenant c'est dans toutes les [s...]. – (collectif Bourbaki, chercheur B, 4^{ème} réunion)

Moi [chercheur expérimenté], quand je me suis présenté au concours, j'ai été présélectionné sur dossier. – (collectif Bourbaki, chercheur A, 4^{ème} réunion)

Pour aller plus vite on présélectionne, mais j'ai le cas d'un chercheur qui une année était le premier sous la barre, et l'année d'après n'a pas été présélectionné ! Tout simplement parce qu'il n'a pas publié lors de l'année en cours ! Au final, il aurait peut-être été éliminé, mais c'est le critère « publi en cours » qui l'a éliminé. Il y a une dérive de la mesure vers ce qui n'est pas attendu. En [s... XX] il y a 70% de refoulés, cela permet d'avoir des auditions plus longues. A l'issue de l'audition, il y a d'autres critères que la bibliométrie. – (collectif Bourbaki, chercheur B, 4^{ème} réunion)

C'est injuste car il y a ceux dont le dossier circule dans le labo où leurs dossiers sont amendés. – (collectif Bourbaki, chercheur A, 4^{ème} réunion)

Il y a le critère de publication, maintenant on parle beaucoup du facteur H, du facteur H moyen. – (collectif Bourbaki, chercheur B, 4^{ème} réunion)

Il y a une perversion à faire peu d'auditions ; mais il n'y a pas de poste, il y a beaucoup de candidatures, l'administration fixe un cadre, il faut une présélection. De toute façon, si on fixe un seuil à 30%, étant donné le nombre de candidats, il n'y aura que des excellents, c'est pas grave au fond, tant pis pour ceux qui sont juste en dessous... — (collectif Bourbaki, chercheur A, 4^{ème} réunion)

Nous (en [...]), on a un candidat au concours, on met son nom en 1^{er}, dans le labo son dossier a été « regardé », il a fait des présentations informelles, on réagit dessus – (collectif Bourbaki, chercheur C, 4^{ème} réunion)

Voilà maintenant que l'on gonfle les dossiers, les dés sont pipés. – (collectif Bourbaki, chercheur D, 4^{ème} réunion)

Je ne suis pas contente à cause de ce fonctionnement. – (collectif Bourbaki, chercheur A, 4^{ème} réunion)

Un candidat a été auditionné, a été classé dernier car il n'a pas publié, mais si il avait publié, cela aurait été OK ! » – (collectif Bourbaki, chercheur C, 4^{ème} réunion).

Mais l'évaluation n'a pas que des incidences sur la reconnaissance symbolique et matérielle. L'évaluation permet de faire des économies, au détriment de l'expertise scientifique dont le déploiement devient problématique car trop coûteux. L'évaluation pour le recrutement est devenue tellement conséquente, du fait de la pression qui s'exerce entre le peu de postes disponibles et le nombre de candidats et probablement aussi du fait des procédures retenues, qu'il n'est plus possible apparemment de ne pas présélectionner sur des critères qui sont d'abord des critères d'exclusion. Le critère bibliométrique permet de faire des économies de temps et d'argent pour alléger la procédure de sélection. Quand il y a un grand déséquilibre entre le nombre de candidats, tout à fait valables du point de vue des critères formels, la production scientifique mesurée par les résultats visibles que sont les publications sans référence au travail, et le nombre de places offertes, alors les critères de sélection sont nécessairement questionnables. Ce n'est pas la même chose de sélectionner une personne parmi cinq ou six candidats et de sélectionner une personne parmi des dizaines et des dizaines de candidats.

Mais pour justifier l'embauche d'un chercheur pendant toute une carrière l'évaluation se doit d'être indiscutable. Cette embauche statutaire est le sceau de ceux qui intègrent une communauté professionnelle extraordinaire. Pour ritualiser cette intégration, il y a le concours, une forme de recrutement qui naturalise le choix des pairs. Celui-ci intervient après une sélection implacable qui vient sanctionner des années d'efforts et de sacrifices. C'est ce mécanisme que Poumir (1998) avait approché lors de ses enquêtes sur les précaires de la recherche médicale en faisant ressortir ce qu'elle considérait comme une stratégie défensive associée au discours de l'excellence. Tant que l'espoir de réussir un concours perdure, tous les efforts sont possibles. Dès que cet espoir s'éloigne alors le discours de l'excellence selon Poumir se retourne contre le chercheur en difficulté. Comme dans le cas d'une idéologie défensive, le chercheur précaire pourra tarder à faire son deuil de ses espoirs pour ne pas être confronté au risque sur sa santé, au risque de la décompensation parfois. J'ai été confronté à cette situation au cours de mes entretiens avec une ancienne chercheuse en post-doctorat, *Curie*. Une femme étrangère, venue d'un pays lointain, qui, après avoir repris des études dans son pays, a pu faire un doctorat en France. Elle a ensuite été employée dans une autre organisation de recherche que l'*Institution* selon ce qu'il faut bien appeler des libéralités. Mais un jour elle a compris, sans qu'on le lui explique, qu'elle ne serait jamais recrutée. Le

moins que l'on puisse dire, c'est que des années après, la douleur et l'humiliation étaient encore bien présentes chez Curie. Elle était sûrement la très bonne professionnelle que l'entretien laissait supposer.

Le caractère systématique de l'évaluation quantitative peut être dénoncé, il n'a pas été possible d'aborder d'autres modalités d'évaluation. C'est le statut de l'objectivité qui semble ici devoir être questionné. Au fond, il est bien dommage d'avoir à tricher avec un système objectif.

« Alors, maintenant je demande plus d'ANR [après plusieurs échecs], j'arrête c'est un système que je ne considère pas ... Je vais faire des revues, j'aime ce que je fais, je vais faire des revues pour ne pas avoir de problème [avec le critère de publication et le H factor] ... En général on fait des revues quand on est en fin de carrière, ou quand on est mûr dans son domaine... — (collectif Nicolas, chercheur A, 3^{ème} réunion)

Je suis allé au Max Planck, j'ai rencontré des équipes qui n'avaient pas d'obligation de publier, où les gens publiaient dans Science⁶⁵, où ils travaillaient bien... — (collectif Nicolas, chercheur B, 3^{ème} réunion)

Ecoute, je suis allé voir ton C.V., j'ai vu que tu avais eu le [Prix...], c'est du gâchis. — (collectif Nicolas, chercheur C, 3^{ème} réunion)

Non, c'est de la résistance. » — (collectif Nicolas, chercheur A, 3^{ème} réunion)

L'ensemble de ces enjeux justifierait que l'évaluation des chercheurs se doit d'être indiscutée et pour cela d'être la plus efficace possible. Il me semble que l'on ne saurait en attendre moins dans le secteur de la recherche scientifique : les scientifiques sont eux-mêmes des spécialistes des méthodes d'objectivation. Parmi elles, ils sont des spécialistes de l'évaluation. Non seulement ils ont un point de vue sur ces questions de méthodes mais ils sont en un sens le produit de ces méthodes. Ils ont été eux-mêmes sélectionnés de façon rigoureuse. Bien que ce système de sélection ait évolué au cours du temps, il est en quelque sorte le garant de leur qualité de chercheur. C'est pourquoi l'intérêt des chercheurs à l'objectivité des procédures de sélection peut être rapproché du statut de l'objectivité dans la recherche scientifique, du travail d'objectivation et de la nature des défenses que nous avons analysées en relation avec

⁶⁵ Science est le journal de l'AAAS (*American Association for the Advancement of Science*) qui est considéré, avec le journal *Nature*, comme l'une des revues scientifiques les plus cotées au monde. C'est un journal généraliste avec comité de lecture et évaluation par les pairs.

l'activité des scientifiques et leurs organisations de travail. C'est peut-être aussi pour cela que ces procédures d'évaluations, qui doivent être indiscutables, ne sont pas discutées.

« Vous dites qu'ils font des revues ! Bien sûr la revue écrase le critère de publication ! ». – (séminaire de présentation des résultats de l'intervention).

Nous pouvons proposer une analogie, que nous ne développerons pas plus, entre cet intérêt à l'absence de discussion et la notion de pacte implicite de dénégation (Kaës, 1987), ou d'alliance inconsciente (Kaës, 2009), lié au caractère problématique d'avoir justement à parler de la question concrète du recrutement dans une institution. Au cours de l'enquête, des interventions comme des entretiens effectués lors de la pré-enquête, seul *Bernoulli*, un chercheur au parcours vraiment atypique, a pu aborder frontalement la question de l'évaluation et incidemment celle du recrutement. Pour le recrutement, il m'a fait part de conditions vraiment exceptionnelles, quasi-unique, dont il a bénéficié pour passer de chercheur de rang B à chercheur de rang A au sein de l'*Institution*.

« Ils [la hiérarchie de l'*Institution*] me prennent pour un compilateur, ils ne comprennent pas comment je fais ! Et moi malicieux, je ne leur dis pas ! » — (*Bernoulli*, 4^{ème} entretien, enquête par entretien libre puis par entretiens semi-directifs).

Pour l'évaluation, *Bernoulli* a pu m'expliquer de nombreuses stratégies permettant d'exploiter les failles du système d'évaluation bibliométrique (autocitations, citations circulaires, ...). Il avait astucieusement produit des articles de référence avec un très bon facteur d'impact pour ne plus s'en soucier et se consacrer à sa recherche avec un petit groupe de chercheurs de par le monde.

5.1.2 L'évaluation-objectivation comme hypothèse clinique

Nous avons, à la suite de nos investigations clinique du travail, considéré que le travail de chercheur est avant tout un travail d'objectivation, de création d'objets. C'est à partir de ces objets que le débat peut s'organiser au sein de la communauté scientifique, puis au-delà. Il en va de même au cours des siècles précédents, où la pratique scientifique a pu émerger et se

construire grâce aux développements méthodologiques qui permettent de débattre. Weber rappelle que la science moderne est née de l'alliance du concept grec – il n'y a de science que d'universel pour Aristote — et de la méthode expérimentale inventée à la Renaissance (2002/1919). Daston et Galison ont étudié depuis la Renaissance les différents régimes de rationalité dominants dans la pratique scientifique (2012/2007). Ils ont situé au XIX^e siècle et dans la première partie du XX^e siècle l'hégémonie de ce que nous nommons « objectivité » en tant que le contraire de la subjectivité, plus exactement l'effacement du *Sujet* de la recherche. Les chercheurs apparaissent alors comme des spécialistes, des experts de l'objectivation. Mais les chercheurs sont des experts particuliers car leur rapport à la connaissance, à leurs propres expertises, est particulier. Les chercheurs produisent leurs propres expertises, au moins pour certains. Elle est en quelque sorte leur signature, leur signe distinctif vis-à-vis des autres chercheurs. C'est une des raisons pour lesquelles la piste de l'appropriation des méthodes peut être explorée pour mieux comprendre comment travail de production et travail psychique peuvent s'articuler (Dejours, 2009 b). L'évaluation apparaît comme une de ces activités d'objectivation auxquelles se livrent les scientifiques. C'est probablement l'une de celles à laquelle ils se livrent avec le plus d'énergie étant donnés les intérêts que nous avons pu répertorier.

5.2 L'objectivisme, défense professionnelle et manifestation du *travailler* scientifique

5.2.1 Objectivation & subjectivation dans le *travailler* des scientifiques

Dans la suite je vais m'inspirer de la dialectique développée par Dejours (2009 b, p. 175-181) pour relier travail psychique et travail de production matérielle et saisir la relation entre subjectivation et objectivation. Le travail d'objectivation des chercheurs participe à donner une forme *au travail vivant* de la recherche, tout d'abord du fait de prescriptions (produire de l'objectivité) dont le *travail vivant* ne s'émancipe pas complètement, mais surtout du fait de l'appropriation des normes et des pratiques du travail d'objectivation. Cette appropriation, variable selon les disciplines et les communautés de recherche, donne sa forme à la subjectivité et au *travailler* au moyen de ce que Dejours (2009 b) nomme le procédé de *subversion poïétique* à l'origine de la production de soi. Plus précisément, la subjectivation modifie la sensibilité de notre corps qui est la matière même de notre engagement dans le

travail. Dans cette perspective, le travail d'objectivation des scientifiques est bien une des composantes du *travailler* scientifique qui lui-même contribue à la subjectivation du chercheur. Nous pourrions dire qu'il y a là au double sens du terme *production du chercheur*.

L'activité de production d'objectivité est aussi une activité de production de subjectivité pour le chercheur et réciproquement. Il n'y a pas contradiction si nous abandonnons l'opposition devenue traditionnelle entre subjectivité et objectivité dans les sciences. Nous pouvons d'autant plus la questionner que Daston et Galison ont bien montré l'historicité de cette opposition (2012/2007), remarquant au passage que les significations aujourd'hui usuelles de ces deux notions étaient dans le passé opposées à ce qu'elles sont aujourd'hui. Nous pouvons d'autant plus la questionner que ces auteurs pointent plutôt un changement de régime de rationalité dans lequel cette conception de l'objectivité ne serait aujourd'hui plus le régime dominant de la rationalité scientifique (*ibid.*, 2012/2007). Enfin il n'y a pas non plus contradiction si nous adoptons une conception un tant soit peu plus complexe et dialectique de la subjectivation : l'évolution-transformation de la subjectivité. Cette subjectivation ne serait pas réductible à un développement linéaire dans le sens d'une augmentation ou d'une diminution de la subjectivité comme pourrait en rendre compte un indicateur, un thermomètre.

En psychologie cognitive, le concept de *mémoire opérative* (Ochanine, 1978) permet d'approcher l'appropriation des savoirs experts que le travailleur peut développer alors que son activité est orientée par des objectifs de l'organisation du travail. Lorsque les conditions de travail changent, l'inadaptation liée à l'organisation du travail peut être au rendez-vous. Ochanine parle d'un risque de dissolution du *Sujet* dans l'objet. Cela d'autant plus que le travail ordinaire médiatise des relations de domination sociale et de mise en tension de la subjectivité que le cadre expérimental peine à reproduire à l'exemple de cet ouvrier qui ne se remettra pas de la modernisation de son établi (Linhart, 1981/1978, p. 155-175). Sur le versant plus optimiste de l'adaptation, le travail de la subjectivité a produit une connaissance sensible, acquise et vectorisée par un objectif de l'organisation du travail. Elle passe par un ressenti qui engage le corps subjectif, à la base de l'expertise de cet ouvrier de l'Etabli (Linhart, 1981/1978, p. 155-158) d'avant la modernisation de ses outils de travail.

La clinique de Dejours éclaire cela en montrant par exemple l'intimité que les ouvriers entretiennent avec leurs machines. Ce type de résultat se retrouve également dans les travaux de Knorr Cetina qui parle de brouillage de frontière entre les physiciens et les dispositifs

expérimentaux qu'ils conçoivent et mettent au point (1997). Pour cet auteur, les métaphores employées par les scientifiques pour désigner leurs objets de travail seraient un des signes qui montrerait ce brouillage de frontières. A tel point, que leurs concepteurs les considéreraient comme des êtres humains. Ou peut-être se considèrent-ils eux-mêmes comme des objets finalement humains ? A moins qu'ils ne constituent des collectifs dont les alliances décrites par Latour (1990 ; 2001) ne pourraient s'établir qu'à partir d'un alliage entre *humain* et *non-humain*. Cet alliage, déposé en chacun d'entre nous, se constituerait par appropriation de techniques, mais aussi des objets matériels et immatériels, que celui qui travaille utilise et apprend à connaître. Il serait une condition empiriquement constituée d'établissement de ces liaisons et reliaisons au sein du monde, entre les objets du monde qui sont aussi nos objets mais pas seulement.

Mais ce n'est pas la même conception que l'on trouve dans la sociologie de la traduction pour décrire des collectifs toujours plus intégrés entre *humain* et *non-humain*. Pour rendre compte de cette rationalisation en cours depuis le niveau de complexité sociale des primates jusqu'à celui des sociétés actuelles, Latour détaille une « *Pragmatogonie* ». C'est une solution alternative au mythe du progrès (2007, p. 204-227) dans laquelle il identifie onze étapes d'intégration du social. Le septième niveau qui rend compte du passage de ce que Latour nomme *l'écologie intériorisée* à la *méga-machine* est assez explicite (Latour, 2007, p. 218-219). Reprenant à son compte les idées de Mumford (1973), tout en les critiquant, Latour estime que la « *gestion* » précède le développement des techniques matérielles et joue un rôle important dans le développement de « *l'empire* ».

« ... chaque fois que nous apprenons quelque chose sur la manière de gérer les humains, nous transférons cette connaissance aux non-humains et leur conférons de plus en plus de propriétés organisationnelles ».

Ainsi,

« ... l'industrie transfère aux non-humains la gestion à grande échelle des masses humaines mises au point par la machine impériale, tout comme la technoscience transfère aux non-humains la gestion à grande échelle apprise dans les réseaux de pouvoir ».

A l'étape suivante,

« ... c'est le processus inverse qui est à l'œuvre : ce qui a été appris des non-humains est transféré afin de permettre un nouvel agencement des personnes humaines ».

Le dispositif d'investigation de la clinique du travail met en saillance des dimensions non-instrumentales que ces descriptions stylisées de la sociologie de la traduction ne laissent pas apparaître. Elles ne peuvent probablement pas le faire du fait d'une description assez pauvre des acteurs que pointe Chateauraynaud (1991). La modélisation introduite par Latour est comme les idéaux types de Merton (1942) trop éloignée de la réalité vécue subjectivement par les chercheurs pour en rendre compte. Même si ces modélisations n'ont pas pour ambition de « coller » à la réalité, ce dont nous ne pouvons pas leur faire grief, elles échouent à permettre de la penser en dehors des enjeux stratégiques de l'activité de travail. C'est une limite à l'usage que nous pouvons avoir de ces modélisations. C'est finalement une critique similaire que Grossetti (2007) adresse à Latour quand il considère que son anthropologie des sciences s'appuie sur une description suffisamment ambiguë pour laisser entendre l'existence d'une symétrie entre les objets et les êtres humains au service de l'effacement de ces derniers. Cette anthropologie des sciences ne peut alors probablement pas rendre compte des situations subjectivement vécues dans le travail de la recherche scientifique. Cette ambiguïté traverse la théorie des boîtes noires (Callon et Latour, 2006) qui masque les collectifs d'*humains* tout en les rigidifiant, alors qu'il ne serait seulement question que de rendement sous la forme de l'automatisme, là où l'inventivité humaine aurait déjà œuvré. Latour tomberait alors paradoxalement sous le coup de la critique que Daston et Galison (2012/2007) ont adressée à une conception trop univoque de l'objectivité : l'effacement du *Sujet* de la recherche. Dans les textes de Latour, nous pouvons avoir l'impression que les humains sont effacés de leurs histoires par les réseaux, les *objets*, les structures. La subjectivité des humains est réduite à l'intérêt et les mouvements de la subjectivité ne sont plus que des agencements et réagencements des personnes humaines.

5.2.2 Défense professionnelle et manifestation du *travailler* des scientifiques

En miroir des descriptions du *travailler* des scientifiques, la description du *travailler* des soignants en hôpital de jour (Demaegdt et Rolo, 2013) illustre que le récit et l'*agir expressif* sont aussi des techniques de production d'objectivité indispensables à un cadre collectif de travail. Elle montre en creux une « bande-frontière » de réification. Au-delà de cette « bande-frontière », ils utiliseraient un langage trop conceptuel qui ne permettrait pas de rendre compte des relations que les soignants nouent avec leurs patients. De plus, il les éloignerait de leurs valeurs de métier en « réifiant » ces relations et du même coup les patients eux-mêmes. En-deçà de cette « bande-frontière », ces collectifs se défont car ce sont les conditions de l'intercompréhension qui sont mises à mal sans une base objective suffisante. C'est pour cela qu'il ne faut pas oublier que certaines pratiques des scientifiques, contribuant à ce travail d'objectivation, peuvent tenir lieu de défense professionnelle contre la souffrance au sens où l'emploie Devereux (2012/1967, p. 129-153). En s'intéressant aux sciences du comportement, cet auteur considère que les méthodes peuvent déformer la perception pour filtrer les éléments les plus anxiogènes. La méthode alors permet d'isoler les données toxiques pour la subjectivité du chercheur. Mais Devereux va plus loin car au-delà de cet effet de soustraction par la méthode des éléments pathogènes des matériaux étudiés, le chercheur peut également s'appuyer sur des défenses professionnelles liées à la position professionnelle, à l'activité professionnelle, au cadre théorique et à la méthode en général. La position professionnelle permet de mettre une distance vis-à-vis de certains éléments de la situation étudiée qui peuvent être pathogènes. Pour le chercheur cette position peut prendre la forme de la neutralité scientifique ou du relativisme qui abrase une partie de la réalité. L'activité de façon générale a également des propriétés défensives car elle détourne notre attention et notre intelligence de la situation. Enfin la méthode scientifique peut présenter des caractéristiques qui amène à considérer une situation en définitive différente de la situation étudiée ce qui aurait pour effet de protéger effectivement la subjectivité du chercheur.

« L'attitude professionnelle tout comme les méthodes et les techniques scientifiques n'ont d'efficacité que si l'on comprend qu'au niveau inconscient elles fonctionnent aussi comme des défenses contre l'angoisse déclenchée par nos données. Si l'on nie leur fonction défensive, on les utilisera bientôt à des fins essentiellement défensives, particulièrement si on les met ostensiblement au service de la « pratique scientifique ».

Ainsi pour Devereux (2012/1967, p. 153) l'usage sublimatoire de ces dispositifs se sépare de l'usage défensif quand justement leurs caractères défensifs ne sont pas niés mais au contraire

mis en lumière pour éviter que la réduction provisoire de l'angoisse ne se paie par la déformation des données et des résultats, sans aucune ressource critique pour évaluer cette déformation.

Au croisement de la perspective de Devereux et de cette réflexion sur le *travailler*, l'*objectivisme* défensif structure pour partie le *travailler* des scientifiques selon les disciplines, selon les communautés. Il peut s'établir en produisant des règles de métier, des méthodes, des formats de communication... Il se concrétise alors par des pratiques qui protègent la subjectivité en vue de préserver le *travailler*. Mis en défaut, surgissent alors des souffrances, la plupart du temps vite requalifiées, dont l'expression émotionnelle contraste avec le fameux ethos scientifique. Ainsi l'un des collectifs *Nicolas Bourbaki* est revenu sur une de ces manifestations-là, « la voix de la souffrance », au cours des réunions de travail, pour la banaliser. La personne s'est excusée de s'être laissé aller. Elle était venue à ce groupe de travail, mais ce n'était pas pour parler et puis elle a craquée. Les autres membres l'ont consolée, il fallait que cela soit dit, ils l'ont soutenu.

Mais au-delà de ces souffrances encore suffisamment contenues, c'est bien la question de la santé qui peut être en cause. Elle a été abordée ensuite au cours de l'intervention en clinique du travail dans le secteur de la recherche lorsque cet épisode de souffrance a pu être élaboré collectivement dans celui des collectifs *Nicolas Bourbaki* où cette voix s'est exprimée.

« ...c'est arrivé de voir des collègues tomber... il y a eu aussi beaucoup de bagarre pour des histoires de sujets piqués, de scoop... — (collectif *Nicolas*, 3^{ème} réunion, chercheur A)

*Et puis avec la montée de l'administratif, on fait de moins en moins de recherche ce n'est plus du tout le même métier... — (collectif *Nicolas*, 3^{ème} réunion, chercheur B)*

*Moi, j'arrête de demander des ANR, l'année prochaine, je ne sais pas ce que je ferai » — (collectif *Nicolas*, 3^{ème} réunion, chercheur C)*

Cet échange parmi d'autres sur les difficultés de pouvoir exercer son métier de chercheur traduit des formes de souffrance liées à ces difficultés. Mais c'est aussi les modalités de ces échanges, notamment la voix bien sûr et l'expression corporelle qui traduisent une forte émotion. Cette souffrance peut également être exprimée sans charge émotionnelle mais sans aucune ambiguïté.

« Alors, moi j'ai perdu 8 kg — (collectif Nicolas, 4^{ème} réunion, chercheur A)
Moi, 10 kg et ça continue — (collectif Nicolas, 4^{ème} réunion, chercheur B)
Je n'ai pas démerité, mais je ne remplis pas les critères, moi ce qui m'intéresse dans la science, c'est qu'il y a des gens derrière... » — (collectif Nicolas, 4^{ème} réunion, chercheur C)

Nous avons vu que l'activité de recherche nécessitait de s'engager dans des actions en vue de produire de l'objectivité. Nous avons été amenés à développer cette hypothèse à partir de l'analyse du *travailler* et notamment des défenses explicitées par la clinique. La forme des défenses, collectives et individuelles, nous a semblé cohérente avec le concept d'objectivisme tel qu'il a été développé par Habermas dans sa critique du positivisme des sciences. Ce mode de production de l'objectivité nécessitait de s'appropriier des méthodes d'objectivation. Mais cette production d'objectivité ne se réduit pas à l'utilisation, l'appropriation, de méthodes d'objectivation. Elle nécessite aussi des stratégies et des actes que nous avons désignés par le terme d'individualisme stratégique que nous avons adopté pour caractériser la stratégie collective de défense décrite à partir de la clinique.

« Et bien en fait on peut être une bête à concours et être malheureux malgré les études longues, trop de pression, ça ne me plait plus, c'est insupportable... — (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion, chercheur A)
Mais alors pourquoi tu travailles [...] me demande mon fils ? — (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion, chercheur B)
Pour manger ! — (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion, chercheur C)
Pour s'épanouir ! C'est comme un jeu ! Même quand on est dans une équipe A+, que l'on impute sur de grands projets européens, on a le sentiment de vendre son âme. — (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion, chercheur D)
Publier beaucoup, je n'y crois plus, trop de papiers qui sortent pour les lire, trop d'effet de mode, ... » — (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion, chercheur A)

Dans le milieu scientifique où la compétition semble très vive, nous pouvons imaginer les effets de renforcement de l'appropriation de ces stratégies qui visent à accepter d'utiliser les autres comme des objets et d'être utilisé comme un objet. Vu comme cela les dispositifs qui nous ont été décrit peuvent être considérés comme de puissants instruments que le chercheur peut utiliser au service de son intérêt stratégique. Il suffit pour cela qu'il soit capable d'être

performant vis-à-vis des critères définis par ces dispositifs. Ils sont également de puissants instruments au service de sa propre aliénation vis-à-vis de ces critères

5.2.3 Autres conséquences de l'hypothèse évaluation-objectivation et de l'objectivisme défensif

Sur le plan épistémologique, cet *objectivisme* défensif structure les activités scientifiques. Dans le domaine scientifique, l'objectivation se manifeste dans la construction des faits via les théories et les méthodes utilisées à cette fin. Elles présentent toutes une part de subjectivité du fait qu'elles sont produites par le *travailler* mais aussi du fait des noyaux métaphysiques occultés, présents dans les théories (Kuhn, 2008/1962). Elles présentent toutes une part d'objectivité nécessaire au débat scientifique qui peut alors s'organiser autour des méthodes. Les formes que prennent ces modes d'expression de la subjectivité participent à la définition de la science, de ses objets, de ses disciplines, de ses communications...

Toujours sur le plan épistémologique, les modalités de reconnaissances articulées aux défenses objectivistes – ces dernières rappelons-le sont structurées par la matérialité des conditions de travail elles-mêmes dépendantes des dispositifs d'évaluation — ont probablement des répercussions sur la nature des connaissances produites par les scientifiques parce qu'elles ont des incidences sur les intérêts des chercheurs, leurs orientations et leurs formations.

L'articulation entre les dispositifs d'évaluation, qui viennent capturer pour partie les modalités d'attribution de la reconnaissance, et les stratégies collectives de défense permettent également de penser l'incidence potentielle de ces dispositifs d'évaluation sur l'organisation formelle du travail de la recherche dont ils transforment les règles prescrites et sur l'organisation réelle du travail de chacun des chercheurs y compris la santé des chercheurs.

Enfin c'est un des enseignements de cette investigation clinique du travail des chercheurs scientifiques que de pouvoir confirmer que la difficulté d'intervenir en clinique du travail s'accroît dans le secteur de la recherche du fait que la pratique scientifique peut s'interpréter en termes de défense professionnelle vis-à-vis d'observations qui seraient source d'angoisse dans la confrontation au *réel*. La méthode, mais de façon générale les manifestations de l'objectivisme, ne contribuent pas uniquement à construire une connaissance. Elles participent

à la protection de la subjectivité, nécessaire à cette construction, difficilement compatible avec ses conditions de vérité du fait des distorsions cognitives liées aux défenses.

5.3 Objectivité, objectalité et subjectivité

5.3.1 Apports de la psychanalyse

Quel est alors le statut de l'objectivation, que l'on pourrait définir comme le processus de production de l'objet, que nous ne pouvons plus opposer à la subjectivation, le processus de production du *Sujet* à partir de la révélation du réel du monde. Dans la perspective de la psychodynamique du travail la théorie freudienne de l'inconscient, revisité par Laplanche, constitue l'un des cadres mobilisés pour penser une théorie du *Sujet*. Il est en réalité question d'une théorie de la subjectivité basée sur une certaine conception de « la vie d'âme ». Elle a de fait le bon goût d'être étayée sur une clinique variée et bien établie : la clinique analytique. Cette subjectivité est celle d'un *Sujet* ambivalent, divisé, dont le comportement visible ne saurait être réduit à une rationalité stratégique ou même en une rationalité en finalité. C'est également un cadre qui permet, outre le *Sujet*, d'aborder aussi la question des objets du *Sujet*. Ce cadre anthropologique sous-jacent à la psychodynamique du travail permet potentiellement d'articuler le travail avec le *Sujet*, *Autrui* mais aussi avec les objets de la réalité comme avec les objets dits internes.

Si nous prenons comme point de départ le vocabulaire de la psychanalyse, ce dernier nous livre trois définitions de l'objet. Celle qui est pertinente dans la présente discussion indique (Laplanche & Pontalis, 2002, p. 290) : « ... Dans le sens traditionnel de la philosophie et de la psychologie de la connaissance, en tant que corrélatif du *Sujet* percevant et connaissant : il est ce qui s'offre avec des caractères fixes et permanents, reconnaissables en droit par l'universalité des *Sujets*, indépendamment des désirs et des opinions des individus (l'adjectif correspondant serait « objectif ») ». Plus loin, nous notons que cette conception ne peut manquer de poser la question de l'articulation entre cet objet et l'objet sexuel de la pulsion. Ces auteurs poursuivent en développant que si l'on conçoit une évolution de l'objet pulsionnel débouchant sur la constitution de l'objet d'amour génital défini par sa richesse, son autonomie et sa totalité, alors il est difficile de ne pas le mettre en relation avec l'édification progressive de l'objet de la perception. Ainsi objectivité et objectalité ne seraient pas sans

rapport, comme Freud a pu l'esquisser, avec les principes de plaisir et de réalité que le *Moi* se doit de satisfaire, toujours selon Laplanche et Pontalis (2002, p. 293).

Dans « Formulations sur les deux principes du fonctionnement psychique » (1998/1911), Freud définit deux modalités de fonctionnement des pulsions du *Moi*, selon le principe de plaisir et selon le principe de réalité : *Moi-plaisir* et *Moi-réalité*. Freud considère le cas princeps de la névrose dans laquelle le refoulement est le mécanisme qui permet de se détourner de la réalité dans la maladie car la réalité est insupportable. C'est bien un exemple du principe de plaisir dont la finalité est l'obtention du plaisir fut-ce au prix pour l'activité psychique de ce qui peut susciter du déplaisir. Cette tendance s'observe pour Freud jusque dans les rêves où l'hallucination peut-être un exemple de tentative pour obtenir la satisfaction. Mais le défaut persistant de satisfaction amène l'appareil psychique à se représenter la réalité extérieure et à adopter un nouveau principe de fonctionnement psychique le principe de réalité. Ce qui est représenté n'est plus ce qui est agréable mais ce qui est réel fut-il désagréable. L'importance accrue de la réalité rend plus importants les organes tournés vers le monde et le développement de fonction telles que la conscience, l'attention et la mémoire.

A la place du refoulement qui excluait la partie de la représentation déplaisante dans le principe de plaisir, l'acte de jugement décide de la réalité d'une représentation dans le principe de réalité. La décharge motrice nécessaire pendant le primat du principe de plaisir laisse la place à l'action sur la réalité pour en produire une transformation appropriée. La suspension de la décharge motrice s'effectue par la pensée qui se forme à partir de la représentation, en se tournant vers les relations entre les impressions laissées par les objets puis en accédant à la conscience en se liant aux restes verbaux. La pensée est une série d'épreuve toujours selon Freud où de plus petites quantités d'investissement sont déplacées au prix d'une moindre dépense que dans la décharge motrice. Mais avec l'introduction du principe de réalité, une partie de l'activité de pensée reste clivée sous la domination du principe de plaisir. Ainsi les pulsions sexuelles se séparent des pulsions du *Moi* et continue à chercher leurs satisfactions dans le corps propre (autoérotisme) sans parvenir à la frustration. La période de latence qui retarde le développement de la sexualité et l'autoérotisme explique pour Freud alors que la satisfaction fantasmatisée liée à l'objet sexuel perdure longtemps au détriment de la satisfaction réelle. C'est au fond un retard dans l'éducation de la pulsion sexuelle. Pour Freud la science est l'activité qui réussit le mieux à s'affranchir du principe de plaisir bien qu'elle procure un plaisir intellectuel et promette un gain.

Dans « Pulsions et destins de pulsions » (1915/1923), Freud envisage la genèse de l'opposition *Sujet (Moi) – objet* (monde extérieur) en tant qu'elle est corrélative de l'opposition plaisir-déplaisir. Il distingue deux étapes. Dans la première, « le *Sujet* coïncide avec ce qui est plaisant, et le monde extérieur avec ce qui est différent » c'est le *Sujet* « *Moi-réalité* ». Dans la seconde « le *Sujet* et le monde extérieur s'opposent, comme ce qui est plaisant à ce qui est déplaisant », c'est le *Sujet* « *Moi-plaisir* ». Il différencie pour cela l'excitation qui provient du monde extérieur de la pulsion qu'il définit comme un concept limite entre somatique et psychique, le représentant psychique des excitations, une mesure de l'exigence de travail de l'appareil psychique en raison de sa liaison avec le corporel. Les pulsions, parce que leur origine est endogène, ne peuvent être évacuées par la décharge motrice comme peuvent l'être les excitations exogènes. L'appareil psychique est forcé de renoncer à la satisfaction de la pulsion pour maintenir aussi bas que possible le niveau d'excitation pulsionnel.

Dans ce schéma, le plaisir correspond à un abaissement du niveau d'excitation pulsionnel et non à la décharge physique comme dans le cas de l'excitation exogène, et le déplaisir à son augmentation. Freud caractérise la pulsion par (1) la poussée qui est constante ce qui différencie encore la pulsion de l'excitation, par (2) le but qui est satisfaction, par (3) la source qui est un processus somatique localisé dans un organe, et enfin par (4) l'objet qui est ce en quoi ou par quoi la pulsion peut atteindre son but. Pour Freud, l'objet est variable, il n'est pas originellement lié à la pulsion. C'est son aptitude pour atteindre la satisfaction qui est cause de la liaison de la pulsion à l'objet. Lorsque la relation à l'objet est intime, Freud emploie le terme de fixation de la pulsion à l'objet.

Freud a ensuite distingué dans sa première théorie des pulsions, les pulsions d'autoconservation ou pulsion du *Moi* et les pulsions sexuelles. Freud décrit ces dernières en vertu de leur observabilité : elles sont nombreuses, issues de sources organiques multiples, poursuivent d'abord le plaisir d'organe... Elles se font en fait connaître comme pulsions sexuelles qu'au moment de la synthèse de ces pulsions qui les rassemble au service de la fonction reproductrice. Ainsi elles s'étaient d'abord sur les pulsions de conservation dont elles se détacheront pour suivre dans la découverte de l'objet, les voies que montrent les pulsions du *Moi*. Le destin des pulsions constitue au fond le mode de défense contre ces pulsions et ce destin les autorise à changer d'objet. La polarité *Sujet (moi) – objet* (monde extérieur), ou polarité réelle, est une des polarités qui domine l'appareil psychique avec la polarité biologique (passivité – activité) et la polarité économique (plaisir – déplaisir).

Au cours du développement de l'appareil psychique Freud distingue une phase qu'il qualifie de narcissique au cours de laquelle le *Moi-Sujet* coïncide avec ce qui est plaisant alors que la réalité extérieure coïncide avec ce qui est indifférent voire déplaisant sous l'effet des excitations exogènes. Mais cette réalité s'impose de plus en plus au *Moi-Sujet* du fait de ses objets. Les expériences qui en découlent pour les pulsions de conservation du *Moi* engendrent nécessairement des excitations pulsionnelles internes. Le principe de plaisir est alors cause d'un nouveau développement dans le *Moi* qui le conduit à prendre en lui, c'est-à-dire à s'introjecter, les objets sources de plaisir et à expulser hors de lui, par le mécanisme de projection, les objets sources de déplaisir. Le *Moi-réalité* devient alors un *Moi-plaisir* pour lequel le caractère de plaisir l'emporte sur toute autre considération. Selon Freud, le passage du *Moi-réalité* au *Moi-plaisir* s'accomplit sous la suprématie du principe de plaisir. On a une opposition entre deux étapes du *Moi*, par une modification de sa limite et de ses contenus, qui s'effectue par introjection de la partie des objets du monde extérieur qui est source de plaisir et par la projection au-dehors de ce qui est au-dedans occasion de déplaisir. Le stade de l'objet succède alors au stade narcissique.

Dans « La dénégation » (1998/1925), Freud introduit une troisième étape qui fait suite au *Moi-réalité* de l'accès objectif à la réalité et au *Moi-plaisir* régi par le principe de plaisir et identifié au plaisant. Il rappelle qu'une représentation peut, si elle se fait niée, émerger à la conscience même si elle a été refoulée. C'est la fonction intellectuelle du jugement qui assure cette tâche de négation. Cette fonction porte sur la réalité d'une chose représentée et participe au *Moi* réalité définitif qui apparaît dans un troisième temps. Le *Sujet* cherche alors par l'épreuve de réalité à retrouver à l'extérieur un objet réel correspondant à la représentation de l'objet primitivement satisfaisant et perdu. C'est l'instauration du principe de réalité qui permet cette épreuve de réalité. Il n'est pas seulement important de savoir si une chose a la bonne propriété pour être incluse dans le *Moi* mais de savoir si elle est dans la réalité sur laquelle il est possible d'agir. Originellement, les représentations sont pour Freud des répétitions de perception, l'opposition entre objectif et subjectif n'existe pas encore. Elle s'établit par la capacité de la pensée de retrouver un objet qui a été perçu sans qu'il soit encore présent au-dehors. Par ailleurs la reproduction par la pensée n'est pas fidèle à l'objet initialement perçu. L'épreuve de réalité doit contrôler alors jusqu'où vont ces représentations ce qui établit que des objets autrefois « satisfaisants » ont été perdus. Le juger est pour Freud alors la fonction intellectuelle qui met fin à l'ajournement par la pensée qui s'interprète en termes de tâtonnement. Le juger est un développement approprié à une fin de l'inclusion dans

le *Moi* ou de l'expulsion hors du *Moi* qui se produisait originellement selon le principe de plaisir. Ce développement est rendu possible par la négation qui permet l'affranchissement de la pensée vis-à-vis du refoulement et des conséquences du principe de plaisir.

Pour compléter le tableau non pas sur le *Moi* mais sur la pulsion et ses relations à l'objet pour Freud, citons dans son ouvrage « Métapsychopathologie » (1986/1915) que c'est dans l'objet que la pulsion peut atteindre son but et qu'au cours des vicissitudes de la pulsion, l'objet est susceptible d'être changé à volonté.

Ce rappel des diverses positions freudienne vis-à-vis de la question des objets, de l'objectalité et de l'objectivité, vise à montrer la relation réciproque qui peut s'établir pour l'appareil psychique vis-à-vis des objets de la réalité extérieure. Cette relation peut même avoir des incidences sur le rapport à la réalité extérieure elle-même. Si nous revenons à l'objectivation, elle constitue pour le chercheur le chemin d'épreuve qu'il se doit d'accomplir, à savoir la production d'objectivité. Cette production d'objectivité est aussi une production de l'objet. Ce détour par Freud permet de montrer que cette production de l'objet est essentiellement une affaire subjective. Pour les chercheurs, ce chemin d'épreuve décrit par Latour est semé d'embûches. Mais la nature de ces embûches diffère en partie des processus cognitifs et stratégiques que décrit Latour (1985 ; 2001). Il y a aussi comme le note Dejours la résistance du réel de l'objet qui se dérobe à la science du chercheur et la résistance du réel des rapports sociaux *genrés* de domination. Enfin nous savons que la confrontation au réel doit également faire face aux défenses, c'est la résistance du réel de la subjectivité dont parle Dejours (2009 b).

La relecture de Freud, proposée par Laplanche, de la théorie de la séduction (1987) conduit à inverser le rapport de la pulsion et de l'objet. Dejours (2009 b, p. 85-98) reprend de Laplanche cette relecture qui soutient, contrairement à ce que Freud a finalement concédé en abandonnant sa *neurotica*⁶⁶, qu'il y a bien séduction réelle de l'enfant par l'adulte. Cette séduction est en fait liée à la situation anthropologique fondamentale selon laquelle l'enfant est d'abord dépendant de l'adulte. Au cours notamment des soins que lui prodigue l'adulte, l'enfant reçoit des messages énigmatiques de l'adulte qu'il ne réussira pas à traduire. Ces messages sont énigmatiques car ils sont compromis par la sexualité de l'adulte activée par la rencontre des corps dans le soin prodigué, le corps de l'enfant et celui de l'adulte. Même

⁶⁶ Lettre à Wilhelm Fliess du 21 septembre 1897 (Freud, 2006).

quand les soins ne sont que des soins hygiéniques et diététiques comme le détaille Dejours, les gestes de l'adulte sont contaminés par le sexuel inconscient qui vient charger la communication avec l'enfant. L'enfant qui reçoit ces messages est stimulé par eux de sorte qu'il entre dans le jeu très largement inconscient de l'adulte par lequel il est attiré et dont il ne peut traduire complètement la signification. Cette traduction incomplète laisse des résidus qui demeureront dans le fonctionnement psychique de l'enfant à l'état de contenus inconscients dont la sommation forme l'inconscient sexuel de l'enfant. Cette séduction est déterminante car ses effets perdureront alors dans l'adulte que l'enfant deviendra mais dont il ne disparaîtra pas de par son inconscient. Ce dernier s'exprimera dans le noyau de ses réactions psychopathologiques. Ainsi l'adulte pourra être toujours soumis à des messages énigmatiques en provenance d'objets externes qu'il s'évertuera à traduire de façon inconsciente mais surtout incomplète.

Nous pouvons alors avancer que les objets internes du chercheur, et les objets de la réalité peuvent être à la fois construits subjectivement tout en étant en quelque sorte des organisateurs de cette subjectivité. C'est une porte ouverte pour concevoir que le rapport à la réalité lui-même peut être sous la dépendance de certains des objets de la réalité, comme l'évaluation par exemple, et réciproquement. C'est pourquoi nous prendrons au sérieux l'hypothèse qu'un objet extérieur, comme un dispositif d'évaluation, puisse lui-même influencer sur la réalité interne vécue et avoir des incidences sur l'évaluation de la réalité elle-même. Il est en soi un objet qui, lorsque le chercheur l'investit et se l'approprie, peut modifier l'évaluation que le chercheur fait d'une partie de la réalité extérieure.

5.3.2 Apports de l'anthropologie des sciences

A partir de l'encastrement des *objets humains* et *non-humains* nous considérons que l'anthropologie des sciences développée par Latour envisage l'homme à la fois comme un collectif et une « unité » qui s'inscrit dans un collectif. Ces deux « collectifs » étant constitués d'*objets*. Cette propriété proposée par l'anthropologie des sciences est à rapprocher de la théorie objective de l'empathie proposée par Pharo (1993). Pour ce dernier la possibilité d'une compréhension du sens endogène passe par l'existence d'une communauté de concepts à l'origine de l'empathie. Cette hypothèse à la base de l'intersubjectivité et du social est susceptible de rendre compte des possibilités de mise en conformité au sein d'une

communauté de recherche. Une subjectivité construite à partir de concepts et *objets* qui soutiendraient l'intersubjectivité est une hypothèse qui permet de fonder le jugement de conformité. Latour fait un pas de plus en défendant non pas l'idée d'une sociologie intersubjective, mais d'une sociologie inter-objective (1994). Dans cette sociologie, ce seraient les *objets* qui médiatiseraient les relations entre les humains. Bien que Latour ne prenne que des exemples parmi les *objets* de la réalité, il est possible d'étendre ces caractéristiques aux concepts dont il est encore plus facile de voir le rôle qu'ils peuvent jouer dans la construction de la subjectivité humaine. C'est l'hypothèse que soutient Pharo dans sa théorie objective de l'empathie. Pour éprouver subjectivement la beauté, il faut connaître un concept de beauté socialement construit.

Mais une subjectivité uniquement construite à partir de concepts ne rendrait pas compte de notre rationalité. Des travaux comme les travaux de Damasio en neurosciences (2006) interrogent l'hypothèse d'une subjectivité débarrassée de tout affect. Comment se comporter de façon rationnelle si l'on n'est pas capable d'évaluer, c'est-à-dire de « sentir », les conséquences de ses actes pour soi. Damasio considère des patients porteurs de lésions orbito-frontales présentant des capacités cognitives intactes, identiques à celles d'individus n'ayant pas de lésion, considérés comme « normaux ». Ces patients ne montrent aucune réponse électrodermale, confrontés à des scènes violentes mélangées à des paysages agréables. Le protocole utilisé en neuroscience vise à montrer que bien qu'ils assurent avoir la connaissance cognitive que la scène est violente, ils restent indifférents. Ils font preuve d'un grand émoussement affectif et émotionnel. Ils sont comme indifférents aux émotions qu'ils pourraient ressentir. Dans ces cas extrêmes, les patients les plus handicapés perdent leurs capacités à décider. Ils effectuent souvent des tâches répétitives et n'analysent pas les conséquences de leurs actes. Cela a été mis en évidence expérimentalement dans un protocole dit du « jeu de poker » (Damasio, 2006, p. 269-275), dans lequel ces patients prennent systématiquement des décisions contraires à leurs intérêts. Ils le font en toute connaissance de cause du point de vue cognitif. Dans la perspective de Damasio, l'absence d'émotion chez ces *Sujets* ne leur permet pas l'analyse des conséquences positives ou négatives des actions qu'ils engagent pour s'adapter à leurs environnements et survivre (2006, p. 307-334).

Mon propos dans le contexte de cette recherche en psychodynamique du travail est d'illustrer que, contrairement à une certaine conception objectiviste de la rationalité qui demeure probablement encore prédominante dans les pratiques scientifiques, l'idéal d'absence de

subjectivité est sans aucun doute incompatible avec des prises de décisions considérées comme rationnelles. Il entraînerait une absence d'émotion, réalisée ici bien involontairement par les patients de Damasio, qui empêcherait la prise en considération de la réalité. Il est difficile d'envisager alors que cet idéal objectiviste soit le ressort d'un quelconque travail de création, voire d'objectivation. En effet pour objectiver, il faut être capable de faire des choix rationnels. Il faut être capable de choisir en fonction d'un intérêt qui nous affecte ce que ne semblent pas capables de faire les patients de Damasio.

Une autre objection peut-être opposée à cette conception d'une rationalité objectiviste. Cette hypothèse peine à faire exister la créativité tant au niveau individuel que collectif. Comment nous viennent nos intuitions ? Comment se forme le jugement d'originalité ? Sont-ils l'œuvre de l'encastrement des *objets non-humains* dans les collectifs de travail ? Si la subjectivité est déterminée essentiellement par une communauté de concepts alors nous ne voyons pas comment peut s'établir le jugement d'originalité ! Comment le sens pourrait se former en dehors de cette communauté de concepts ? Autrement dit, si les *objets* de Latour ne sont que des objets au sens usuels du terme alors l'enrôlement d'un nombre croissant d'entre eux, fut-ce-t-il des concepts, ne semble pas non plus apporter de réponse satisfaisante à la formation des intuitions et du jugement d'originalité. C'est bien le travail de la subjectivité qui suppose d'être affecté et qui permet les processus de créativité. Qu'il y ait une communauté de sens basée sur les *objets* (concepts) à la base de notre empathie, c'est probable. Que cette même communauté de sens objective permette de réussir les épreuves de jugement de conformité, c'est également probable. Qu'elle permette aussi de réussir les épreuves du jugement d'originalité, c'est aussi probable. Elle en est sûrement une des conditions au titre de l'intercompréhension. Mais il reste une expérience apparemment singulière et subjective qui nécessite probablement d'être affecté au-delà de cette communauté d'*objet*. Mendel (1998) avance dans la théorie de l'acte-pouvoir que c'est la rencontre de la situation et du *Sujet* qui permet les processus de créativité. Pour Dejours, l'activité de travail est une opportunité d'accroissement de la subjectivité, de production du *Sujet* créatif (2009 b) parce qu'elle met en contact avec le réel. Or ce réel est au-delà de la communauté objective de sens. Dans sa perspective la triangulation de la subjectivité (Illustration 7) passe par la médiation du travail qui permet à la fois la reconnaissance du *Sujet* et d'*Autrui*. C'est alors l'expérience subjective du travail qui permet d'accéder à de nouvelles connaissances et expertises. Cette expérience est elle-même une tentative de traduction du réel productrice de sens. Elle soulage les défenses et métabolise la souffrance quand la créativité est au rendez-vous.

« On parle des professeurs émérites, mais est-ce que c'est possible de décrocher ? — (collectif Bourbaki, chercheur clinicien du travail, 4^{ème} réunion)

On ne peut pas faire autrement, les idées viennent n'importe-où ! Les messieurs en se rasant, les dames en se maquillant, ..., en s'habillant, en dormant. — (collectif Bourbaki, chercheur A, 4^{ème} réunion)

Oh moi, je suis moins droguée que ça. Mais vous vous réveillez la nuit quand vous êtes en train de butter sur quelque chose ? Ce qui me dérange, c'est d'être réveillé pour des soucis d'organisation... J'ai deux jours difficiles dans la semaine, c'est le vendredi soir et le dimanche soir, dimanche soir vers 8h, j'ai une crise d'angoisse, j'ai la respiration qui se bloque... » — (collectif Bourbaki, chercheur B, 4^{ème} réunion).

« Pour rentrer [dans l'Institution] il faut remplir certains critères, par exemple quoi d'autre que la soif d'apprendre : se remettre en cause, avancer, de la fluidité, du travail individuel et collectif,... La soif d'apprendre fait avancer. Il y a des remises en cause de soi-même, la pression de l'image, la dévalorisation. — (collectif Nicolas, chercheur A, 1^{ère} réunion)

Les doutes s'atténuent avec le métier, on finit par sentir le truc bien solide, on ne va dans cette direction, c'est une acquisition non rigide, on sait s'il faut y aller ou pas, et aussi quand il faut abandonner [cette idée]... — (collectif Nicolas, chercheur B, 1^{ère} réunion)

La liberté est importante aussi et peut-être antagoniste avec le besoin d'avancer où ce que l'on fait nous amène. » — (collectif Nicolas, chercheur C, 1^{ère} réunion)

Le travail étend bien son emprise en dehors des heures consacrées officiellement au travail de la recherche. Les objets du travail continuent de faire agir la subjectivité des chercheurs que ce soit pour la production d'idées ou pour les soucis d'organisation. Mais le ressenti de la subjectivité est alors bien différent. Il est plutôt agréable d'être réveillé pour des questions de métier ou d'avoir des idées même quand cela arrive au moment où on ne s'y attend pas. Weber (2002/1919) rendait déjà compte de ces moments de créativité du savant. Par contre le ressenti de la subjectivité est alors bien différent quand ce ne sont pas les questions de métier mais des questions de gestion qui mobilisent la subjectivité. Cela peut aller au-delà d'un sentiment de malaise et se traduire somatiquement, à échéance régulière. A la fin de la semaine de travail, le vendredi soir, lorsque l'activité de travail fléchit les défenses peuvent

fléchir aussi. Alors que nous aurions pu considérer que la pause du week-end se traduirait par une baisse de la tension nerveuse, c'est le contraire dans le cas de ce chercheur du collectif *Bourbaki*. A la fin de la semaine, le dimanche soir, après deux journées de repos, la crise d'angoisse se manifeste à l'approche du lundi matin et des contradictions de l'organisation formelle de la recherche.

5.3.3 Enjeux d'une rationalité sous-objective de l'empathie

La discussion sur les modèles de l'anthropologie des sciences, comme l'inter-objectivité du social, et la théorie de l'empathie met en évidence l'enjeu relatif à la subjectivité notamment dans ses manifestation pathiques-affectives. De l'exemple de l'évaluation soit en tant qu'objet soit en tant que pratique d'objectivation, il ressort que le travail de la recherche est fortement solidaire des objets que le chercheur mobilise. Mais une conception théorique de l'empathie vis-à-vis d'autrui et du monde matériel, qui ne prendrait pas en compte la relation subjective de travail est probablement très restrictive pour comprendre le travail de la recherche.

Tout d'abord la réalité de ce rapport subjectif de travail nécessite de pouvoir se protéger subjectivement ce qui est déjà une activité. Ensuite, il y a lieu de tenir compte dans une théorie de la connaissance d'une théorie de la reconnaissance, tant il apparaît que les modes de reconnaissance ont des effets sur l'orientation de la subjectivité et pas seulement sur la désignation des objectifs à atteindre. La demande sociale médiatisée par l'intermédiaire des nouveaux dispositifs d'évaluation de la recherche a des incidences, pour beaucoup de chercheurs, sur leurs subjectivités. Il y a bien là au-delà des enjeux de productivité et de financement de la recherche, des enjeux de créativité mais aussi des enjeux de santé au travail. Au fond ces questions ne sont pas récentes. Nous avons rappelé que Weber (2002/1919) mettait en garde les étudiants devant l'étendu des sacrifices demandés aux assistants qui, malgré la vocation, avaient des conséquences importantes sur la vie intérieure des assistants et des professeurs. Au-delà de la vocation, Weber n'attribuait pas à la science et au métier de savant un sens qui permettrait de compenser ces sacrifices. Le sens de la science et du métier de savant était d'être le vecteur principal de la déconstruction du sens propre à la rationalisation séculaire à l'œuvre selon lui dans le monde occidental.

Enfin, une conception de l'empathie qui ne laisserait pas de place au travail de la subjectivité et à son indétermination radicale ne pourrait probablement pas rendre compte des processus

d'originalité et de créativité. Elle enfermerait la subjectivité dans un processus *agentique* déterminé par un déjà-là. La production de connaissance et la santé des êtres humains seraient en cause par la médiation des défenses objectivistes qui prennent leurs « formes » du processus de travail de la recherche et de son organisation. C'est pourquoi l'organisation formelle du travail de la recherche devrait être compatible avec l'expression d'une rationalité sous-objective de l'empathie vis-à-vis d'autrui et du monde matériel. Cela nécessite de sortir de l'opposition entre subjectivité et objectivité d'une part et d'autre part de revoir le statut de l'objectivité dès la construction des dispositifs d'évaluation qui médiatisent certaines contraintes de l'organisation formelle du travail de la recherche.

5.4 Le corps réifié : effacement et résistance

L'analyse des stratégies défensives nous a conduits à identifier les processus d'objectivation et leurs incidences sur les pratiques professionnelles et la santé au travail. Nous avons introduit alors dans nos analyse le concept d'objectivisme défensif pour mieux décrire les effets réifiant sur la réalité sociale mais aussi sur la subjectivité de ces processus d'objectivation. Parmi ces processus d'objectivation nous avons mis la focale sur les modalités d'appropriation des dispositifs d'évaluation du travail qui sont mis en œuvre dans l'*Institution*. Cela nous a amené à formaliser les enjeux de la reconnaissance d'une rationalité sous-objective de l'empathie comme une condition importante du travail de la recherche. Elle est à l'origine d'une pratique sociale qui ne se réduit pas à l'instrumentalisation comme nous pouvons le percevoir dans les pratiques et dans les échanges langagiers.

« *Moi, j'ai vu effectivement des équipes qui broient des étudiants [celles qui jouent le jeu du système], mais aussi des équipes qui sont broyées [celles qui protègent les étudiants]... — (collectif Nicolas, chercheur A, 1^{ère} réunion).*

On voit se développer aussi une approche « chair à canon », on monte un projet de recherche, on va demander une ANR, il nous faut un thésard, il y a une contradiction notamment avec les objectifs de formation d'un doctorant... » — (collectif Nicolas, Chercheur B, 1^{ère} réunion).

Il faut « *développer une approche chair à canon* », il faut un « *...thésard...* » quand cela n'est pas une « *...thèse...* » pour pouvoir constituer un projet pour répondre à des objectifs. Dans ce cadre, qui définit une collaboration stratégique, une demande de financement doit permettre

d'obtenir un contrat de thèse c'est-à-dire un emploi pour un doctorant. Ce dernier est alors parfois réduit à la thèse et aux objectifs qu'elle doit satisfaire.

Nous avons vu que lorsque les thésards déçoivent les attentes de ceux qui les encadrent, la stratégie du *cynisme viril* pointe dans les commentaires de ces derniers pour caractériser les comportements et les performances des étudiants : « ...ils ne travaillent pas suffisamment... », « ...ils ne sont pas autonomes... », « ...ils ne sont pas curieux... », (collectif *Nicolas Bourbaki*)... Les chercheurs rapportent que les étudiants sont passifs et ne s'investissent plus sans mettre en avant des raisons autres que celles de leur nature ou de leur comportement alors que les conditions matérielles des situations de travail et les conditions psychologiques associés sont connues pour être éprouvantes. Nous pouvons alors avancer que les professionnels mettent alors en place des stratégies défensives visant à protéger leurs propres subjectivités. C'est notamment de la souffrance éthique dont ils doivent se défendre car la contribution qu'ils attendent des étudiants est sans commune mesure avec la rétribution que les doctorants peuvent aujourd'hui espérer en échange. Il n'y a pas de contrepartie équitable pour les doctorants car la possibilité d'être recruté au sein de l'*Institution* est quasi nulle ! Cela est d'autant plus problématique que les possibilités de trouver un emploi de chercheur ou d'enseignant-chercheur dans le secteur public sont plutôt faibles en France et que le secteur privé français est soupçonné de ne pas recruter de jeunes docteurs. Du point de vue de la dynamique entre la contribution et la rétribution, le recul des mécanismes de don et de contre-don par rapport aux valeurs marchandes est également problématique pour l'économie psychique de la relation subjective de travail entre les chercheurs permanents et les doctorants. Pour les premiers il faut alors supporter de participer à l'exploitation du travail des doctorants en échange de promesses sous forme de monnaie de singe ou de château en Espagne.

C'est pourquoi les chercheurs permanents peuvent avoir tendance à rabattre l'investissement de la subjectivité des étudiants sur des qualités naturelles sans référence à leur travail ni à leurs conditions de travail et à l'organisation du travail. C'est bien évidemment le corps subjectif des doctorants, et la perception que les chercheurs permanents peuvent en avoir, qui est réifié par ces défenses. Mais la réification concerne aussi le corps biologique dont l'épaisseur devrait laisser entrevoir les affects si elle n'était proprement effacée pour reprendre le diagnostic de Le Breton (2013/1990, p. 181-209). Ce dernier trouve dans la révolution galiléenne les sources de la conception moderne occidentale du corps comme corps

machinique. Dans notre perspective clinique cette conception en vient à nier bien sûr le corps subjectif mais aussi le corps biologique car le tissu à partir duquel peut s'opérer la subversion et l'étagage pour le corps subjectif ne saurait être un matériau mécanique, un matériau inerte. Le corps *machinique* de la conception moderne occidentale devient alors un corps surnuméraire (Le Breton, 2013/1990, p. 181-184 ; 2014/1992, p. 112-117), un corps que l'on peut effacer car devenu pour ainsi dire étranger à l'homme. Pour Le Breton, ce corps *machinique* de la conception moderne occidentale joue vis-à-vis de l'homme le même rôle que celui du corps vis-à-vis de l'âme ou de l'esprit dans une conception dualiste de l'homme (2013/1990, p. 272). Notre perspective clinique est plutôt proche de celle du *monisme amoral* introduit par Davidson (1993, p. 278-304) car il ne saurait y avoir de corps subjectif sans corps biologique bien qu'ils soient en grande partie largement indépendants l'un de l'autre. Si comme nous le pensons Le Breton a raison d'affirmer que le corps de l'homme n'est pas surnuméraire car l'homme est son corps, alors il n'est pas possible de minorer le corps biologique ne serait-ce que parce que celui-ci se manifeste et que ses manifestations peuvent orienter nos analyses. Les affects nous touchent subjectivement mais ils peuvent aussi interpeler quand la voix que nous entendons se fait moins assurée, les controverses entre chercheurs « agitent les corps » au cours de nos réunions de travail, le geste vient accompagner la description du métier réellement vécu de sorte que nous venons à rechercher entre clinicien des métaphores animalières – le poulpe — pour retraduire cette sensation de souplesse et de sensibilité. La souplesse, la force, la rapidité sont des caractéristiques du corps physique qui sont porteuses de sens et de valeurs pour notre corps imaginé dans lequel nous vivons (Le Breton, 2013/1990, p. 287) et qui permettent aux collectifs *Nicolas Bourbaki* de décrire le métier de chercheur.

A l'inverse pour annuler la souffrance que le chercheur pourrait ressentir, il importe d'en effacer l'origine corporelle de sorte que son propre corps soit désensibilisé et que celui du jeune chercheur en formation deviennent invisible. Le mécanisme défensif à l'œuvre, pour se prémunir des effets anxigènes de la situation de travail, produit une réification du corps chez celui dont la subjectivité est niée mais aussi chez le chercheur en difficulté subjective. Chez le chercheur la souffrance ainsi contenue peut à tout moment surgir de façon d'autant plus spectaculaire qu'elle est niée et effacée comme lorsque ce chercheur des collectifs *Nicolas Bourbaki* est revenu avec beaucoup de difficultés sur les conflits qui l'ont amené à changer de laboratoire avec « l'aide de son directeur de laboratoire » (collectif *Nicolas Bourbaki*). Mais parfois le corps physique n'échappe pas à la somatisation des conflits subjectifs que les

conditions modernes de travail intensifient. C'est « *...la respiration qui se bloque régulièrement à la fin du weekend...* » (collectif *Bourbaki*, 4^{ème} réunion) alors que le corps devrait être reposé. Mais c'est aussi le corps qui se manifeste et revient sur le devant de la scène au moment où parfois nous ne l'attendions plus. Alors que la question de la souffrance psychologique est abordée par certains pour justifier leurs choix de se retirer de la recherche d'autres attirent l'attention sur leurs prises de poids et nous ne pouvons pas ne pas entendre les liens qu'ils établissent, le sens qu'ils lui donnent.

« *Alors, moi j'ai perdu 8 kg* — (collectif Nicolas, chercheur A, 4^{ème} réunion)

Moi, 10 kg et ça continue — (collectif Nicolas, chercheur B, 4^{ème} réunion)

Je n'ai pas démerité, mais je ne remplis pas les critères, moi ce qui m'intéresse dans la science, c'est qu'il y a des gens derrière » — (collectif Nicolas, chercheur C, 4^{ème} réunion)

Pour les doctorants l'effacement du corps par les permanents ne prend pas la forme de son insensibilisation mais du déni de ses manifestations visibles de sorte que comme le handicapé est désigné par le handicap (Le Breton, 2013/1990, p. 200), le thésard peut être réduit à sa thèse, ce qui le renvoie uniquement à l'utilité qu'il représente au regard de la collaboration stratégique qui a été décidée indépendamment de la personne du doctorant.

Le corps physique est encore réifié lorsque les dimensions sociales et sexuées du travail et de l'organisation du travail sont rabattues uniquement sur les marqueurs visibles de la différence de sexe. Certaines ont vu parfois « *leurs espoirs de promotion s'envoler et leurs équipes parfois dissoutes au bénéfice d'équipes plus masculines* ». Ces chercheuses des collectifs *Nicolas Bourbaki* ont pu alors être confrontées à des pratiques discriminatoires qu'elles ont pu intégrer comme inévitables, « *c'est normal car nous sommes des femmes* », et se trouver renvoyée à des postures qui indiqueraient qu'elles ont intégré pour partie les stéréotypes dont elles devraient ne plus souffrir, « *en ayant été mises en situation d'être passive* ». C'est comme si les hommes bénéficiaient de comportements qui leurs assureraient une meilleure conformation avec le comportement attendu du chercheur professionnel. Il est plutôt probable qu'elles n'ont pas été handicapées parce qu'étant « femmes » elles seraient plus altruistes et plus sensibles. Si ces femmes sont considérées plus sensibles et altruistes que la plupart des hommes, elles ne le doivent pas à leur nature ou à leur essence, elles le doivent en grande partie à un travail de conformation sociale. Elles sont handicapées car elles ont plus de difficultés que leurs collègues masculins à mettre leurs familles au service de leur travail,

leurs maris comme leurs enfants. Elles sont handicapées car leurs collègues masculins et féminins ne leurs reconnaissent pas toutes les qualités nécessaires — elles seraient « *plus intéressées par le travail concret et quotidien que les collaborations internationales* » (collectifs *Nicolas Bourbaki*) — ni la disponibilité car elles seraient susceptibles d'avoir un nouvel enfant. Pour finir elles semblent admettre soit que c'est le cas soit qu'elles ont été discriminées car elles sont des femmes. Il est probable qu'elles ont été écartées parce qu'il a été « oublié » qu'elles courent avec des semelles de plomb : l'égalité des chances naturalise l'inégalité des conditions matérielles et organisationnelles. Le corps quand il est réifié est au principe de cette naturalisation qui occulte les relations de domination sociale et la division sexuée du travail pendant qu'elles président à une certaine conformation du travail de la subjectivité.

Cette traduction en termes de comportements satisfaisant un certain nombre de normes sociales prend la forme de l'acceptation des règles de la mise en concurrence. Cette acceptation s'appuie sur une certaine conception idéologique de la rationalité : les règles du jeu sont objectives, neutres et indiscutables. Elles ne sont pas soumises à « interprétation », notamment par ceux qui seraient dominants dans les différents champs de recherche. C'est pourquoi la formation, l'information et les quotas ne sont pas des mesures suffisantes pour permettre une certaine équité vis-à-vis des femmes. Il n'est pas suffisant de permettre aux chercheuses qui adhèrent aux normes viriles de briguer avec succès les positions détenues par les chercheurs qui occupent les situations les plus convoitées, pour lutter contre les discriminations que les femmes subissent. Elles ne sont pas les seules à les subir. Elles les subissent comme ceux qui n'adhèrent pas aux normes viriles, hommes et femmes. C'est pourquoi, faute de pouvoir transformer les comportements à l'échelle des sociétés sur des constantes de temps courtes, nous pouvons aussi interroger les pratiques de travail des chercheurs scientifiques.

Le corps, même dans ses dimensions instrumentales, est un élément incontournable de l'activité scientifique. Devereux a bien saisi que le corps est effectivement l'instrument de travail privilégié du scientifique (2012/1967). Dejours élargit et approfondit cette conception en la généralisant, d'abord à partir de l'expérience ouvrière, au rapport que celui qui travaille entretient avec la matière et notamment avec la matière de son corps. Nous avons vu que la clinique du travail à partir de l'expérience des chercheurs rend aussi compte de ce rapport subjectif, que le chercheur construit dans le travail, et de sa corporéité. Il est alors un aspect

dont nous n'avons pas l'habitude de rendre compte en ces termes : le corps augmenté du chercheur, et ses multiples prothèses.

« *Moi, ma résistance, c'est le microscope à fluorescence. Il m'émerveille, prendre des photos... Quand on a arrêté ces manip, j'ai pu monter le microscope, mon microscope dans mon bureau...* » — (collectif Nicolas, chercheur A, 4^{ème} réunion)

L'instrument prolonge le corps car il permet d'accéder à une réalité que le chercheur ne saurait percevoir sans cet instrument. Mais là encore c'est bien le chercheur qui est émerveillé et qui accède à cette réalité avec sa subjectivité et son affectivité. Ce n'est pas la prothèse, ici le microscope, ni son corps *machinique*. Le corps vieillit et c'est pour Le Breton le signe qu'il n'est pas réductible à une machine (2013/1990, p. 272), il ne peut pas alors être séparé de l'homme qui habite ce corps ou plutôt qui est ce corps (*ibid.*, p. 304). C'est le chercheur qui vieillit plus ou moins bien ce qui n'empêche pas que la question des instruments est importante selon les disciplines pour accéder au matériau nécessaire à la pratique de la recherche.

« *Il faut apprendre à vieillir dans ce métier. Il faut avoir avantage à vieillir dans ce métier* — (collectif Bourbaki, chercheur A, 3^{ème} réunion)

Pas moi car je suis dépassé par les outils — (collectif Bourbaki, chercheur B, 3^{ème} réunion)

Je ne peux pas aller sur des outils sophistiqués pour le calcul scientifique, je peux intervenir que sur la partie critique des résultats ... C'est un vrai problème car il y a un écart de génération, on a maintenant beaucoup de mal avec les thésards, on n'a plus accès aux données, ..., les thésards gardent tout, si on ne piste pas tout... — (collectif Bourbaki, chercheur C, 3^{ème} réunion)

Les logiciels complexes me sont inaccessibles, je ne suis pas capable de cornaquer les gros logiciels même si il y a 15 ans, ils étaient en développement, maintenant ils sont instrumentalisés comme des outils..., il faudrait un gros investissement en temps, dans la pratique cela n'est pas possible... » — (collectif Bourbaki, chercheur B, 3^{ème} réunion)

Les instruments ne viennent pas ici remplacer un organe qui serait défaillant, malade ou endommagé. Ces instruments sont la condition de l'accès à des observables qui ne le seraient pas sans ces instruments. Mais l'utilisation de ces instruments nécessite un investissement parfois important, un travail que les chercheurs confirmés ne peuvent plus fournir. C'est parfois le temps et la disponibilité qui leur manquent. C'est parfois la capacité de pouvoir

s'investir subjectivement qui leur manque pour s'approprier les instruments (prothèses) qui assureraient l'accès, mais au-delà de cet accès la familiarité subjective, à ces observables.

La dernière dimension du corps du chercheur que nous souhaiterions aborder dans cette partie consacrée au corps réifié et à sa résistance à l'objectivation est la dimension de l'imaginaire social qui apparaît dans une pratique de la recherche dont nous rendons compte qu'elle est placée sous la nécessité de la reconnaissance.

« Il suffit de regarder comment se font les auditions, c'est le paraître qui est important pour les entrants soit [jeune chercheur], soit [chercheur confirmé], ... On cherche des gens dans le moule, il faut penser comme le responsable de l'équipe,... on assume un autre métier de chercheur, tout le monde marche dans le système... est-ce que les chercheurs sont libres ? Alors que les [directeurs de laboratoires] ne savent plus dire non ? Cela pose le problème de la formation des jeunes. » — (collectif Nicolas, chercheur A, 1^{ère} réunion)

Le « paraître » est parfois au rendez-vous des procédures de recrutement. Ce paraître est dans ce cas-là décrit comme une conformation au moule, à un métier, à un système dans lequel tout le monde marche. Ce « paraître » est également congruent avec les peurs du travail de la recherche dont nous avons parlé : la peur du scoop, la peur de se faire piquer la paternité de ses résultats, la peur de ne plus recevoir la reconnaissance de son travail, la peur de ne plus avoir les moyens de travailler, la peur d'être isolé professionnellement... Comprendre cette image sociale du chercheur est essentielle afin de pouvoir raconter une autre histoire que celles des résultats scientifiques déconnectés du travail et des épreuves de travail, y compris des échecs, qui ont permis d'obtenir ces résultats.

« Surtout, il y a une inflation de se montrer soi, pas la recherche... Dans cet ordre d'idée, le [...] est un questionnaire à remplir, aujourd'hui numérisé, il y a toute une partie sur les résultats de la recherche, et cette partie est limitée en quantité. Par contre le reste, le travail dans le laboratoire notamment, n'est pas limité, cela en dit long sur la façon dont est considéré le travail collectif ! » — (collectif Nicolas, chercheur A, 1^{ère} réunion)

C'est le travail vivant individuel et collectif qui est exclu des images sociales valorisées de l'activité scientifique.

6. Le chercheur et ses collectifs

Introduction – plan du chapitre

Dans la première partie de ce chapitre nous nous attachons à préciser la notion de collectif de travail. Pour cela nous considérons des différences entre auteurs ou courants de la clinique du travail et de disciplines connexes à la clinique du travail. Notre objectif est dans un premier temps de préciser la notion de collectif de travail utilisée en psychodynamique du travail en fonction des règles de métier et de la théorie sous-jacente du *Sujet*. Cette notion de *Sujet* doit être maniée avec énormément de précaution. En effet comme Gaulejac a pu en rendre compte dans ce qu'il faudrait appeler une brève histoire du *Sujet* (2009), cette question clive les points de vue à tel point qu'il devient difficile de pouvoir identifier une ligne de fracture à partir de laquelle pouvoir débattre d'une théorie du *Sujet* moderne.

Gaulejac renvoie dos à dos la proposition sociologique et la proposition psychologique. Selon cet auteur, certains psychologues se heurteraient à l'irréductibilité du social dont leur psychologisme ne tient pas compte. Il considère aussi que certains sociologues seraient prisonniers d'une interprétation trop univoque de Durkheim (2009/1894) sur la nature du social sous prétexte qu'il conviendrait de considérer les faits sociaux comme des choses. Ils se heurteraient à l'irréductibilité du psychique. Dupuy est un autre témoin de la résistance du *Sujet* à se laisser objectiver, que ce soit pour mieux le connaître ou pour le dissiper. L'engagement de Dupuy dans la philosophie et les sciences cognitives (2000, p. 20-23) avait en partie pour objet de démontrer par l'absurde que ce qu'il considérait comme le projet de ces dernières, une psychologie matérialiste sans *Sujet*, était une impasse. Dupuy s'est semblé-t-il résolu à admettre qu'il n'avait sans doute pas pu apporter d'élément de démonstration, ni dans un sens ni dans l'autre, pour des raisons méthodologiques bien compréhensibles. Elles concernent à la fois les contradictions de la position subjective d'un observateur qui serait à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de son objet d'étude (2000, p. 21) et les paradoxes de l'acte de foi considéré comme un « croire » débouchant sur l'épineux problème de la duperie de soi et des autres (2000, p. 21-23).

La psychanalyse quant à elle nous propose un *Sujet* qui serait dissous dans l'économie psychique, dans la tradition freudienne, ou dans le langage, dans la tradition lacanienne. Freud parle peu du *Sujet*, il parle plutôt du *Moi* qui serait la notion de sa théorie qui s'en approcherait le plus. Freud nous confronte à un *Sujet* divisé, dont le désir est contrarié, alors que le *Moi* – pris entre la réalité extérieure, le *Surmoi* et le *ça* — n'est même pas maître en sa propre demeure (1988/1933), infligeant à l'homme sa troisième blessure narcissique à « l'intérieur » de lui-même, après celles infligées par Galilée, puis Darwin dans son extériorité (1988/1933). Dans la deuxième topique cette division du *Sujet* apparaît plus clairement du fait de la théorisation des conflits dont il ne faut pas écarter le rôle de la réalité extérieure, sociale et matérielle.

Si nous revenons maintenant au collectif de travail il est probablement plus pertinent de parler de subjectivité, notamment du travail de la subjectivité, plutôt que du *Sujet* et des différentes théories du *Sujet*. Pour être plus exact, il conviendrait non seulement de la place accordée à la subjectivité mais aussi à l'œuvre commune que nous abordons toujours dans la première partie de ce chapitre. La conception de la subjectivité est elle-même congruente avec une conception du *Sujet* et de la vie humaine.

Ensuite, nous envisagerons la théorie des collectifs d'*objets humains* et *non-humains* de Latour que nous mettrons en perspective avec le collectif de travail tel qu'il aura été défini précédemment pour articuler le chercheur avec ses *objets* externes au sein de ses collectifs de travail.

Dans la seconde partie de ce chapitre nous abordons la question du rôle des *objets* externes en nous appuyant d'abord sur des résultats classiques en sciences sociales sur la normalisation, le conformisme et l'obéissance. Ensuite la clinique du travail, chez les chercheurs scientifiques servira de matériau pour discuter le rôle des *objets* (de la réalité) externes pour le chercheur au sein de ses collectifs de travail. A partir de l'importance de l'évaluation dans le métier de chercheur, nous la mobiliserons également comme un *objet* externe, un *objet* de la réalité, en nous appuyant sur les effets des dispositifs d'évaluation de la recherche scientifique en France. Cela nous permettra de mieux discuter notre thèse car nous avons vu que l'évaluation pouvait également être mobilisée comme un *objet* interne. Ce choix préserve le fil de l'investigation du lien entre reconnaissance et connaissance dans les métiers de production de connaissance.

Rappelons qu'au-delà de l'objet de notre recherche, la notion de collectif de travail de recherche est également très importante en ce qu'elle est constitutive de la méthode de recherche utilisée. De façon plus générale les résultats de l'intervention en psychodynamique du travail alimentent ensuite une théorie du travail qui est également présente dans la méthode d'intervention. Il faut préciser qu'il ne saurait y avoir ici soupçon de « références circulaires ». Il y a recherche d'un « point fixe », c'est-à-dire explicitation des conditions de compatibilité entre les résultats empiriques et la théorie clinique du travail que nous considérons. Une incohérence doit être à l'origine d'un questionnement sur les résultats empiriques et sur la théorie clinique du travail. Des situations similaires se rencontrent dans le monde de la logique quand on est confronté à des difficultés pour prendre en compte la récursivité de certaines procédures. Si la procédure (A) implique la procédure (B) qui implique la procédure (A)..., il convient de rechercher l'état pour lesquels les deux procédures A et B sont satisfaites en même temps plutôt que de se risquer à une récurrence à l'infini. Un exemple nous est donné par Pharo (1993) quand il pointe chez Garfinkel les difficultés posées par l'*indexicalité* des méthodes de l'ethnométhodologie (2007). En mathématique, cela ressemble aux problèmes posés par l'étude de la convergence des systèmes itératifs qui peuvent se retrouver « piégés » dans des états dit métastables mais qui ne correspondent à l'état stable du système vers lequel ils sont censés aboutir. En sciences humaines cela ressemble à ce que Foucault décrivait comme leur difficulté propre, à savoir leur position sous-épistémique du fait que leur champ varie avec leur objet (1966). Quel est donc ce type d'homme, *ce drôle de primate*, qui serait compatible avec ce type de sciences humaines et sociales ?

6.1 Le collectif de travail : une notion complexe

6.1.1 Apports des sciences du travail

6.1.1.1 Les collectifs de travail sont-ils des groupes de travail ?

La question des objets sur lesquels et avec lesquels travaille le chercheur pose directement la question des collectifs dans lesquels le chercheur s'inscrit. En effet, à partir de la clinique du travail, il est facile d'avancer que le travail n'est pas réductible à un acte individuel et solipsiste. Le travail est une activité sociale qui s'étaye sur des objets du travail, des objets qui

sont partagés avec autrui. *Autrui* recouvre ici des collègues bien sûr mais aussi des alliés pour reprendre la terminologie de Latour. Les termes collègues et alliés ne sont pas à prendre ici dans un sens univoque mais avec toute l'épaisseur de l'ambiguïté des relations sociales. Le chercheur travaille aussi avec des adversaires avec lesquels il établit une forme de coopération. L'ambivalence des relations humaines, les dynamiques psychiques à l'œuvre dans nos relations à objet ne sont pas dépourvues d'agressivité voire d'auto-agressivité. Nous avons vu que la conception de la subjectivité (Illustration 1 et Illustration 7) que l'on retrouve dans la clinique du travail, notamment en psychodynamique du travail, est aussi une conception sociale. *Autrui* et la société sont un déjà-là de la construction de la subjectivité. Cette construction est en fait une subjectivation continuée au sens où ce processus est supposée toujours à l'œuvre, c'est un travail au cours duquel « *Ego* », « *Autrui* » et les « Objets » sont co-élaborés mutuellement par le travail tout comme l'enfant n'en finit pas d'être là par le moyen de l'adulte qu'il est devenu.

Pour autant Lhuillier et Litim (2010) rappellent que, mis à part certains auteurs dans la tradition psychosociologique, les conceptions et les résultats des travaux sur les groupes qui s'appuient directement sur la psychanalyse ne sont guère pris en compte dans les sciences du travail que ce soit en psychodynamique du travail, en clinique de l'activité ou en ergologie. Aymard (2013/2002) a pu faire un rapide survol des perspectives en psychosociologiques concernant le groupe qu'il organise selon trois axes. L'axe de la dynamique de groupe avec comme représentants Lewin, Moreno et Bales. L'axe de la psychosociologie associant psychanalyse et situation groupale, qui annexe Freud bien évidemment, est représentée sans les nommer par des productions nationales : Angleterre (Bion, Balint, ...), Amérique du Sud (Pichon-Rivière, ...), Italie, France (Anzieu, Kaës, Rouchy, ...), ... L'axe de la sociologie-philosophie est représenté par Weber, l'Ecole de Frankfort et Ricœur. Ces perspectives ne sont effectivement pas reprises par Dejours, Clot ou Schwartz, mise à part certains travaux de l'Ecole de Frankfort, Habermas et Honneth, concernant Dejours.

Dejours se montre extrêmement critique vis-à-vis de l'utilisation trop rapide des concepts analytiques, sans médiation, dans l'explicitation des phénomènes sociaux. Ses réserves valent par exemple pour la conception freudienne de la foule (1981/1921) et en définitive pour la théorie sociale de Freud. Dejours (2009 c) considère que les processus à l'œuvre dans un collectif de travail sont qualitativement différents des processus décrits par Freud comme la projection ou l'identification. Le lien libidinal ne peut rendre compte, au mieux, que d'une

foule qui ne serait qu'une masse compacte. Pour Dejours (2009 c) les catégories freudiennes ne peuvent rendre compte des situations de travail ordinaire que l'on rencontre dans des cadres d'emploi formalisés ou lorsque l'engagement de la subjectivité en vue d'une production ayant valeur d'usage est requis. Bien sûr, il existe des situations où la subjectivité est très largement abrasée. Mais en dépit de leurs vulnérabilités les *Sujets* continuent à se défendre de ce qu'ils subissent quand bien même les stratégies de défense contribuent alors à les maintenir à la fois matériellement et subjectivement dans des situations délétères pour leurs santé.

L'analyse de la souffrance dans ces situations-là en psychodynamique du travail passe une fois de plus par l'analyse de ces stratégies de défense en relation avec l'analyse des conditions de travail et de l'organisation de travail. A partir de la clinique du travail, nous pouvons observer souvent la disparition des lieux de discussion sur le travail, l'appauvrissement de la fonction déontique du collectif à la base de la production des règles de travail et la rigidité des stratégies collectives de défense qui tendent à se constituer en véritables idéologies collectives de défense. Nous pouvons alors observer également un retrait vis-à-vis d'une catégorie de personne qui peut prendre la forme d'un cynisme défensif très marqué pouvant aller jusqu'à la désignation de boucs émissaires. Girard (1982) a également montré comment le bouc émissaire pouvait bien involontairement cristalliser et d'une certaine façon canaliser la violence sur sa personne. L'idéologie collective de défense était le concept initial proposé par Dejours dans « Travail, Usure Mentale » (2008/1980). Ce concept était d'abord étayé par la clinique du sous-prolétariat sous la forme de l'*idéologie de la honte* qui rendait compte du mépris de cette population pour la maladie et pour les souffrances du corps en général à tel point qu'elle s'interdisait l'accès au soin, même quand celui-ci était possible (*ibid.*, 2008/1980). Puis Dejours a pu développer ce concept dans le contexte du travail des ouvriers du bâtiment sous la forme de l'*idéologie défensive de métier des ouvriers du bâtiment* dont Cru rend compte (2014) pour les tailleurs de pierre. Elle met en scène le déni du risque sous la forme de monstration, de mise en scène, de *courage viril* que je qualifierai plus volontiers de témérité. La virilité rend bien compte d'une dimension *générée* propre aux collectifs de métier qui conduit à montrer aux autres que l'on ignore sa peur pour intégrer un collectif de travail. Mais la notion de courage renverrait plutôt à des peurs objectives connues alors que ces stratégies de défense produisent des distorsions cognitives. Le courage rend compte d'une fermeté et de force de caractère pour affronter le danger, les revers, les circonstances difficiles. La témérité pourrait rendre compte d'une absence de prudence élémentaire, qui peut

sembler paradoxale alors que sa propre vie peut être en jeu, alors que les dangers de la situation ne sont peut-être plus suffisamment pris en charge par la conscience du fait des distorsions cognitives induites par les stratégies défensives. Le courage⁶⁷ viril qui serait nécessaire pour mériter d'être accepté dans un collectif de travail laisserait la place à la témérité présomptueuse de ses propres capacités et ignorant superbement les dangers. La témérité⁶⁸ devient manifeste au moment où le réel vient sanctionner la prise de risque. En dévoilant l'illusion de la maîtrise, le réel fait ré-émerger la conscience des dangers encourus et parfois le courage que ces derniers convoquent pour y faire face.

L'introduction tardive de la distinction entre stratégies collectives de défense et idéologie collective de métier illustre la position de Dejours à un moment donné. Le programme des idéologies collectives de métier est la défense de la défense qui devient de moins en moins discutable sous peine d'être exclu du collectif de travail mais aussi de faire l'expérience de possibles épisodes de décompensation (Dejours, 2009 c). Le programme des stratégies collectives de défense reste de se défendre contre la peur⁶⁹ en contrepartie de distorsions cognitives mettant dans l'ombre une partie de la réalité (Molinier, 2006). Dejours préserve la permanence de la réalité du *Sujet* et du collectif de travail dans lequel le *Sujet* s'inscrit en introduisant deux régimes défensifs qualitativement différents : stratégies collectives de défense et idéologies collectives défensives.

Lhuillier et Litim, (2010) rappelle que même si la scène professionnelle reste une scène importante, les processus, à l'œuvre dans la scène psychique, ne peuvent totalement être ignorés. Ils sont loin d'être ignorés dans la psychodynamique du travail puisqu'ils sont pris en compte par exemple dans la tension entre souffrance, plaisir et défenses. Ils sont également pris en compte dans la modélisation du travail de la subjectivité et au-delà dans la théorie du corps qui concrétisent les liens entre organisation du travail, santé mentale et somatisation. Sans doute, les avancées de la psychanalyse concernant les processus psychique ne sont pas aussi explicitement convoquées comme ils le sont chez certains psychosociologues comme Mendel (1998) ou Kaës (2009). A cela il est possible d'opposer que l'intervention en psychodynamique du travail ne permet d'accéder qu'à des scènes de travail ordinaires. Elles

⁶⁷ Fermeté, force de caractère qui permet d'affronter le danger, la souffrance ; les revers, les circonstances difficiles : <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/courage/>

⁶⁸ Hardiesse inconsidérée qui conduit à commettre des actes aux conséquences graves : <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/témérité/>

⁶⁹ La peur au sens large désigne ici l'inconfort qui découle effectivement de la peur, mais aussi de l'anxiété et de l'angoisse.

ne permettent pas la déconstruction du transfert par le travail de l'analyste et de l'analysant qui s'effectue dans le transfert porté au rouge incandescent par le dispositif « divan-fauteuil » de la cure analytique. Ce dispositif-là bloque de façon quasi-expérimentale les capacités de contre-observation de l'analyste par l'analysé (Devereux, 2012/1967, p. 48-49) et plus largement les processus *progrédients* au bénéfice des processus *régrédients* (Bottela, 2001). Cela n'est pratiquement jamais le cas en situation de travail ordinaire. Au fond pour reprendre la distinction qu'Anzieu faisait entre le métier de psychologue clinicien et le métier de psychanalyste, le psychologue clinicien travaille avec les effets du transfert alors que le psychanalyste travaille sur la névrose de transfert (1983, p. 36). C'est une des raisons pour lesquelles les résultats de la psychanalyse ne peuvent pas être utilisés directement pour étudier le social.

Les logiques à l'œuvre dans le social qu'étudient la sociologie semblent assez largement déconnectées de celles à l'œuvre dans l'intrapsychique qu'étudient les psychanalystes. Pour les reconnecter dans la connaissance que l'on peut avoir des unes et des autres, il convient d'élaborer une théorie prenant en compte ensemble le social comme le psychique. Mais pour cela il faut éviter de les distinguer analytiquement comme des objets disjoints appartenant à des courants disciplinaires disjoints. Quand bien même nous proposerions dans un second temps de les articuler pour les réunir en introduisant avec soin une interface. C'est en quelques sortes me semble-t-il l'ambition de la psychodynamique du travail de proposer cette reformulation non pas du psychique et du social, mais de la vie humaine dans nos sociétés à partir de la clinique du travail vivant. Le clinicien du travail travaille avec les effets du transfert repérables dans l'intervention en clinique du travail. Il n'accède pas à une pratique sur la névrose de transfert. De même il travaille avec le social en train de se faire au moyen de la clinique du travail. Il n'accède pas au monde social des choses déjà construites qu'étudie peut-être une certaine sociologie comme nous semble l'avancer Gaulejac (2009). Il peut en observer les effets et les manifestations dans le cas des stratégies collectives de défense par exemple. Elles sont alors appréhendées en relation avec les peurs contre lesquelles elles sont érigées et les souffrances qu'elles contiennent. Le clinicien du travail n'accède pas au même social que certains sociologues comme il n'accède pas au même psychique que certains psychanalystes car les dispositifs mobilisés par les uns et les autres sont différents et leurs objets aussi : ils ne permettent pas les mêmes investigations.

En miroir de cette critique concernant la sous-estimation de la scène psychique concernant les conceptions du collectif de métier en psychodynamique du travail, comme en clinique de l'activité, Lhuilier et Litim estiment qu'elle prend racine d'abord dans l'ergonomie (2010) qui à son tour a été amenée à puiser dans les apports de la psychodynamique du travail selon Daniellou (2002). Il est intéressant de noter ici que Lhuilier avance que dès son origine le projet de l'ergonomie était annoncé dans l'œuvre de Veil (2012). Ce dernier dans le champ de la psychopathologie a vu (2012), comme Wisner (1996) dans le champ de l'ergonomie, dans la proposition de la psychodynamique du travail une réelle avancée pour les sciences du travail. Il y a probablement eu une fécondation mutuelle entre différentes traditions qui ont néanmoins abouti à des positions différentes sur le travail et les collectifs de travail.

Cru pointe ainsi que le point de vue ergonomique ne permet pas de distinguer entre le groupe, la collection et le collectif (2014) d'autant plus que l'ergonomie peine à considérer celui qui travaille comme un *Sujet* défini par sa subjectivité mais plutôt comme un *Sujet* défini par ses capacités opératoires et ses capacités cognitives, avec le risque de le réduire à un opérateur. Une partie de l'ergonomie semble éviter cet écueil selon Daniellou grâce aux interrogations introduites par la psychodynamique du travail, la clinique de l'activité et l'ergologie (2002). Si nous considérons une tradition proche de la clinique du travail, l'ergonomie de langue française, cela doit être nuancé (Sznalwar et Hubault, 2015), mais la subjectivité est peu prise en compte car l'activité de l'opérateur ne tient pas compte de toute la palette des enjeux de la relation subjective de travail que l'on trouve dans la psychodynamique du travail. Le *Sujet* peut y être un *Sujet* capable, pragmatique et agissant (Pastré et Rabardel, 2005, p. 3) appuyé par un *Sujet* épistémique et connaissant (Pastré, 2005, p. 12). Mais il n'est pas un *Sujet*, souffrant et éprouvant du plaisir, confronté à la peur, se défendant de cette dernière comme il peut. Ainsi, le collectif de travail pour l'ergonome diffère du collectif de travail de la psychopathologie du travail comme l'explique Cru (2014). Il diffère pour les mêmes raisons du collectif de travail de la psychodynamique du travail.

Pour Cru (2014), le collectif de travail diffère radicalement du groupe de travail. Le groupe est une notion du monde matériel au sens où elle désigne effectivement une pluralité de personnes. C'est souvent un groupe de petite taille dans notre contexte de recherche sur le travail. On parle de petit groupe de personnes qui sont reliées par une caractéristique ou plusieurs caractéristiques qu'elles partagent. Ce sont ces caractéristiques qui permettent de définir le groupe. Dans le cas du groupe de travail les membres participent à la réalisation

d'une activité, une œuvre commune même si aucun des membres ne réalise l'ensemble de cette œuvre. Il est même courant que chacun ne réalise qu'une petite partie de l'œuvre commune. Pour cela, les membres du groupe de travail adoptent des règles qui peuvent prendre la forme d'accords locaux plus ou moins éphémères. Si elles se stabilisent dans le temps, elles peuvent devenir des règles de travail, voire de règles de métiers à l'échelle d'une profession. Elles s'articulent à des règles formelles qui sont prescrites par les organisations de travail formelles.

Le groupe de travail se différencie alors du groupe par les règles qu'il adopte et l'œuvre commune autour de laquelle il se rassemble. Les règles de métier permettent à chacun de pouvoir à tout moment inventer son activité en réinterrogeant le métier face aux imprévus, de la situation de travail. Ces règles ont la particularité de permettre de produire l'activité, mais aussi de permettre de produire de nouvelles règles. Ici, Cru sépare le groupe de travail tel qu'on le conçoit en psychopathologie, du travail du groupe de travail tel qu'on le considère usuellement en sociologie selon lui. Dans le champ du travail, Cru se démarque de la sociologie de Terssac (1992) en considérant que *les règles non écrites* que décrit Terssac dans d'autres univers professionnels ne sont pas de même nature que les règles de métier. Ces règles non écrites seraient pour Cru des ajustements locaux qui s'effectueraient en fonction du contexte et délimités par les combinaisons possibles offertes par les règles de métiers (Cru, 2014, p. 117-118). Plutôt que des règles produites par la réalisation des actions (Terssac, 1992, p. 128), elles seraient alors pour Cru une sorte de mise à l'épreuve des règles de métiers qui préexistent bel et bien à la réalisation des actions. Boudon et Bourricaud (2011/1982, p. 269-277) semblent confirmer ce point de vue pour probablement une partie de la sociologie pour laquelle le groupe adopte des règles qu'il applique ou au mieux qui constituent un texte sur lequel il brode (*ibid.*, p. 275). Il faut noter avec Babeau et Chanlat (2008) que notamment la sociologie des organisations déroge à cette conception puisque par exemple l'analyse stratégique de Crozier (1977) défend l'idée que l'entreprise est le lieu d'une négociation permanente pour chacun des acteurs poursuivant ses intérêts propres et défendant ses zones de liberté. Au cours de cette négociation chacun doit se demander en permanence si les acteurs considérés appliqueront les règles, dans quelle mesure et avec quelle rigueur. Babeau et Chanlat (*ibid.*) montrent la convergence de l'analyse stratégique sur ce point avec la théorie de la régulation sociale de Reynaud (1989) qui considèrent que les règles sociales, produites par la rencontre de plusieurs groupes sociaux aux valeurs divergentes, ne sont pas un donné de l'organisation mais un construit collectif. Plus récemment, Metzger en étudiant les usages

des nouvelles technologies du numérique a proposé une typologie des collectifs de travail selon le niveau d'intégration collective, les échanges entre les membres (2012). Il associe cette typologie dans ses analyses à la position que les membres occupent dans une échelle des relations sociales de domination et aux ressources pour l'acteur que procurent ces collectifs. De nouvelles modalités d'organisation des collectifs de travail dans le cas des communautés épistémiques, produisant ou manipulant de la connaissance, comme par exemple le développement logiciel « open source » ou la réalisation d'œuvre collaborative telle qu'une encyclopédie en ligne ont également été mises en évidence en lien avec l'usage des technologies numériques (Détienne, Barcellini et Burkhardt, 2012 ; Barcellini, 2015).

6.1.1.2 Les collectifs de travail, fonction symbolique ou fonction déontique ?

Cette activité de production de règle et de production de métier à partir de règle est essentiellement une activité subjective. Cette activité n'est pas qu'une activité qui produit des règles et de l'activité, c'est aussi une activité qui produit de la subjectivité. Pour Dejours (2009 b), le travail reste une épreuve au cours de laquelle le *Sujet* fait l'expérience de nouvelles sensibilités en réussissant à faire ce qu'il ne savait pas faire auparavant. Dans cette perspective il y a production du *Sujet* dans un groupe de travail. Il faut revenir ici sur le sens du terme « production ». Ce n'est pas un accroissement au sens où il y aurait nécessairement « plus de *Sujet* », « plus de sensibilité », « plus de subjectivité ». C'est un accroissement au sens où il y a transformation potentielle : « un *Sujet* différent », « une sensibilité différente », « une subjectivité différente ». Non seulement cette transformation est potentielle, mais elle peut être aussi ambiguë. Elle peut amener à être moins sensible vis-à-vis de certaines pénibilités de l'activité. Cela peut avoir des conséquences délétères pour le *Sujet* dans certains cas. Elle est néanmoins une chance pour le *Sujet* d'être transformé et d'en tirer des bénéfices.

C'est probablement cette conception des règles de métier en relation avec la subjectivité et une théorie du *Sujet* qui différencie la conception ergonomique critiquée par Cru de celle de la clinique du travail. On comprend mieux alors la distinction qui apparaît entre groupe de travail et collectif de travail. Pour Cru, le collectif devient une fonction, ce n'est pas un concept du monde matériel, c'est une fonction abstraite qui permet à chacun de *travailler* individuellement en collectif, au sein d'un groupe. Il accède ainsi à l'altérité. Cru rapatrie cette conception du collectif de son expérience du psychodrame de la psychothérapie

institutionnelle d'Oury (1986). Il s'inspire d'une conception du *Sujet* de la psychanalyse lacanienne, notamment le système *RSI*⁷⁰ et la notion de *nœud borroméen* développés par Lacan, pour définir la dimension symbolique du travail. Le *Sujet* accède à la dimension de la Loi au travail au sein d'un groupe de travail par le moyen des règles de métier et de la langue de métier. Le langage est une médiation essentielle de cette dimension symbolique du travail à travers ce que Cru appelle la langue de métier qu'il oppose à la notion de langage opératif développée par Falzon (1989).

Les développements précédents permettent de définir quelques lignes de fractures entre les différentes conceptions de « groupe de travail », utilisées en psychosociologie, en sociologie du travail, en ergonomie, et en clinique du travail dans la lignée de la psychopathologie du travail. Mais la discussion que nous venons de mener à propos du groupe de travail n'épuise pas le sujet du collectif de travail. Pour Cru (2014) comme pour Lhuillier et Litim (2010), il n'y a pas que du collectif dans le groupe de travail. Il y a aussi d'autres dimensions dans lesquelles ne s'expriment pas l'altérité, dans lesquelles le groupe se fait alors connaître par de la rigidité, de l'identification ou de la fusion suivant les référentiels que l'on mobilise. Dejours apporte des réponses en discutant la théorie sociale de Freud à partir de « Psychologie des foules et analyse du *Moi* » (1981/1921) et de la question « qu'est-ce qui dans la foule fait masse ? ». Il mobilise pour cela le concept d'idéologie défensive de métier sur lequel il a pu *travailler* avec Cru. Ces formes anxiogènes de coopération défensives ont une fonction sociale : lutter contre la peur qui recouvre les effets de l'organisation du travail. C'est pour Cru (2014) à l'ombre de ces idéologies de métier que peuvent se transmettre les règles et les pratiques de métier. Elles sont nécessaires à l'expression de la fonction « collectif de travail » définie par Cru, à l'accès aux dimensions symboliques du travail. Mais les idéologies défensives de métier diffèrent aussi du « collectif de travail », en tant que fonction telle que Cru l'a défini, en ce sens qu'elles participent aussi à ce qui fait « masse » dans le groupe de travail. Elles sont ce que l'on rencontre souvent en premier, auquel on se heurte de façon manifeste. Cru parle alors de la dimension groupale du groupe (2014) qui assure une cohésion au groupe.

Dejours quant à lui ne sépare pas les fonctions collectives et groupales dans le groupe de travail. Il assume comme Cru la présence nécessaire du collectif de travail. Ce collectif se définit par les règles qu'il se donne, soit qu'il les adopte quand elles sont exogènes soit qu'il

⁷⁰ Réel Symbolique Imaginaire

les actualise voire qu'il les produit. Ce collectif se définit aussi par l'ouvrage autour duquel il se constitue. Cet ouvrage commun est la demande dans le cadre de l'intervention en psychodynamique du travail. Pour rendre compte de cet effet de masse, mais qui n'est pas une masse, Dejours introduit un raffinement en différenciant au sein des défenses collectives les stratégies collectives de défense et les idéologies collectives de défense. Les idéologies collectives de défense apparaissent alors comme l'ultime rempart de la cohésion du groupe qui abrase mais n'élimine pas complètement le travail de subjectivation. Les stratégies collectives de défense permettent le travail de négociation des contraintes de l'organisation du travail, via notamment les activités déontiques et les activités de délibérations formelles et informelles sur le travail. Ces activités se retrouvent très appauvries dans le cas des idéologies collectives de défense. Dans les situations délétères, les *Sujets* ne peuvent parfois plus envisager une évolution favorable de leurs situations. Ils restent attachés à ces situations de peur d'un éventuel risque de décompensation. Le saut qualitatif entre stratégies collectives de défense et idéologies défensives de métier marque ici la massification du collectif de travail. Mais celui-ci, quoique malmené continue à exister. La protection qu'assurait les stratégies collectives de défense est aussi prise en charge par les stratégies individuelles de défense qui semblent elles plus proches de comportements d'adaptation que d'activités stratégiques. Elles sont plus proches aussi des mécanismes individuels de défense du *Moi* (Anna Freud, 2001) bien que toujours orientées contre les effets des situations de travail. Elles sont nettement moins efficaces que les stratégies collectives de défense pour protéger la subjectivité du *Sujet*. Ce dernier peut alors apparaître défaillant au sens où il est sans doute alors peu amène à participer à une discussion sur le travail et la conformité de nouvelles façons de faire lorsque certains des bénéfices des stratégies collectives de défense fléchissent.

6.1.1.3 Les collectifs de travail : sémiologie, corporéité ou langage ?

Une autre différence entre Dejours et Cru réside dans leurs références psychanalytiques. Cru s'appuie sur une conception lacanienne qui lui permet d'aborder efficacement la question de la langue de métier et de la dimension symbolique du travail. Cette dernière se manifeste dans une conception à deux niveaux. Tout d'abord le niveau des règles de métier. Ensuite, pour ainsi dire en amont de ces règles de métier, la Loi. Pour Dejours, le *Sujet* est avant tout un corps qui bien sûr a des productions langagières. Mais la dimension corporelle chez Dejours est double. Il y a en fait deux corps (Dejours, 2001). Le corps biologique et le corps subjectif

ou corps érogène. C'est le corps érogène qui intéresse Dejours pour caractériser le travail de la subjectivité. Ce corps érogène est produit à partir du corps biologique dont il se sépare par étayage (2001, 2009 b). Dejours pense la genèse et le développement de ce corps érogène dans le cadre de la théorie de la séduction généralisée de Laplanche (1987). Ce sont deux conceptions du *Sujet* différentes qui différencient la notion de collectif de travail chez ces deux auteurs. Pour Cru le collectif de travail est un système abstrait de transmission de signe (2014) dans lequel les pratiques langagières jouent un rôle prépondérant dans le cadre d'un groupe de travail en déclinant la référence à la psychothérapie institutionnelle. Le collectif de travail désigne plutôt pour Dejours les personnes qui travaillent, en engageant leurs corps, en s'inscrivant dans des processus de coordination et de coopération, en contribuant à une œuvre commune et en partageant un système de règles. L'engagement du corps est relatif au corps que l'on pourrait qualifier de total, c'est-à-dire bien sûr l'intelligence, la sensibilité et le corps biologique. Ainsi le système de communication à l'œuvre au sein du collectif du travail n'est pas uniquement linguistique ou verbal. Il est para-verbal, voire infra-verbal. C'est un système sémiotique généralisé qui intègre le langage verbal, le langage du corps, les mouvements de la subjectivité, l'ensemble des productions du corps jusques et y compris leurs instrumentations en vue d'une communication ciblée comme par exemple l'agir expressif,...

Les conceptions de Dejours et Cru concernant le collectif se séparent également sur la question des règles. La définition des règles introduite par Cru est cohérente avec sa conception du *Sujet* et son expérience de métier de tailleur de pierre qui l'amène à exclure le règlement, les règles de l'art ou la prescription des règles de métier. Ces éléments-là sont implicitement réintégrés dans les règles de travail car ils traduisent la matérialité du monde auquel le tailleur de pierre s'attaque. Mais Cru se laisse déplacer par l'expérience d'autres métiers comme par exemple le métier des roulants de la SNCF⁷¹ au cours d'une intervention. Il fait l'expérience que le règlement dans une industrie à réseaux où le risque est toujours présent est un outil de travail à l'égal des règles de métier des ouvriers tailleurs de pierre (2014). Il reste néanmoins sur une conception à la fois précise mais située des règles de métier indexées à la situation de son métier d'origine. Dejours et Abdoucheli (1990) présentent une conception plus éclectique des règles qui restent plus abstraites voire plus confuses ce que pointe Cru quand il critique l'identité que ces auteurs établissent entre règles de métier et règle de l'art. Pour Dejours et Abdoucheli comme pour Molinier (2006) les règles de métiers sont des règles sociales, des règles techniques, des règles éthiques et des règles linguistiques.

⁷¹ Société Nationale des Chemins de Fer.

Cette approche présente l'avantage et l'inconvénient de l'abstraction, c'est-à-dire que cette description, qui se construit à partir de la clinique du travail, se détache d'une expérience particulière à un métier. Les auteurs peuvent alors généraliser un concept de règle qui puisse à la fois intégrer des accords locaux, des règles de travail stabilisées dans le temps et des règles de métier stabilisées au sein d'une communauté de métier. L'autre intérêt de cette approche est de pouvoir recouvrir aussi des règles qui sont prescrites par l'organisation formelle. A ce titre une ambiguïté existe car ces règles prescrites peuvent être soit adoptées par le collectif et alors elles sont plutôt du côté des règles de travail, soit articulées avec les règles de travail. Mais le lien avec l'organisation du travail formel devient alors plus explicite ce qui permet d'introduire la question de l'organisation du travail réelle que nous aborderons au chapitre suivant.

La clinique de l'activité considère également des collectifs de travail qu'elle aborde principalement dans le cadre du métier. Nous devrions parler plutôt de collectif de métier. Pour Clot (2008 a) l'activité peut être pensée comme un conflit entre quatre instances : l'instance personnelle, l'instance interpersonnelle relative à la personne et à ses relations avec les autres personnes, l'instance impersonnelle relative à la prescription et l'instance *transpersonnelle* relative au métier en chacun des professionnels. Les règles de métiers semblent relatives à l'instance *transpersonnelle*. Elles s'actualisent dans le genre professionnel. L'évolution de ces règles se fait par le procédé de stylisation induit par le conflit relatif entre ces différentes instances, les instances personnelles et *transpersonnelles* du métier (*ibid.*, 2008 a). Les règles prescrites semblent relatives à l'instance impersonnelle du métier. Cette description des règles mais aussi de la théorie du *Sujet* sous-jacente est plus centrée sur l'activité propre au métier considéré que sur le travail d'élaboration de la subjectivité et de négociation de chacun avec sa tâche. Le *Sujet*, comme l'activité de production, demeure très fortement ancré dans le métier. Cela semble rabattre la subjectivité uniquement au rang d'une production de l'activité, et en définitive le travail également ne serait qu'une production de l'activité (Clot, 1992)

L'activité des membres du collectif de métier est étudiée latéralement, indirectement, pour éviter les impasses des approches expérimentales et compréhensives. Elle est centrée sur le métier et sa définition, médiatisée par des controverses de métier, mises en évidence dans l'intervention par la méthode de l'auto-confrontation croisée (Clot, Faïta, Fernandez et Scheller ; 2001). La conception des règles, des normes peut-être faudrait-il dire ici, et du

Sujet est relative à un milieu auquel il ne suffit pas de s'adapter, mais qu'il faut aussi *travailler* pour le *reproduire* au sens de le produire différemment, de le créer. C'est une conception du *Sujet* et des règles qui s'articule avec l'épistémologie de Canguilhem (2013), que l'on retrouve aussi chez Schwartz dont Clot a été l'élève. Chez Schwartz le conflit de normes, notamment vis-à-vis de ce que Schwartz appelle les normes antécédentes amène le *Sujet* humain à *renormaliser* la situation impossible pour la rendre un peu moins invivable. Cet auteur propose alors ce qu'il appelle une double anticipation (2013) : celle du savoir et des normes ; celle du *Sujet* et de la *renormalisation*. Le *Sujet* et les règles, qui médiatisent un milieu, dont il est question s'attachent à rendre compte de dimensions sociales et biologiques. Clot aborde la dimension corporelle avec par exemple le « pouvoir d'être affecté » (2008 a), mais pour lui la subjectivité reste un produit de l'activité. Schwartz introduit la notion de « corps-soi » (2011) et établit les « dramatiques d'usage de soi » (2011). La référence psychanalytique permettrait probablement de mieux saisir l'ambivalence des situations, des règles, des stratégies et in fine des *Sujet* eux-mêmes que les références psychologiques de Clot ou philosophiques de Schwartz. Dejours cite par exemple « la résistance du réel de l'inconscient » (2009 b) pour bien faire sentir à quel point le *Sujet* n'est pas que vulnérable. Il peut contribuer activement à son malheur ou être lui-même traversé par des motions contradictoires. Ce n'est pas un hasard si Cru est également capable d'énoncer une sorte d'« au-delà du principe de non contradiction » pour le collectif de travail (2014). A contrario la conception de développement, dont le collectif de métier serait le lieu chez Clot, semble étrangement univoque, ce que nous pouvons considérer comme une limitation de ses propositions.

Chez Dejours le *Sujet* au sein du collectif n'est pas qu'un *Sujet* divisé, c'est aussi un *Sujet* social soumis à des relations de domination qui ont des incidences sur l'activité mais aussi sa propre subjectivité. Ces relations sociales de domination structurent les rapports entre les individus au sein des collectifs de travail, mais ces collectifs de travail sont eux-mêmes *générés* notamment par le biais des stratégies collectives de défense qui sont *générées*. Chez Clot, les relations sociales de domination ne sont pas « inscrites » dans le collectif de métier. Chez Clot comme chez Schwartz les relations sociales de genre ne sont pas prises en charge par leurs propositions. A contrario, cela permet à Dejours de rendre compte des difficultés rencontrées par les femmes pour se faire accepter dans des collectifs virils notamment quand elles gravissent les échelons hiérarchiques (2009 c). Ces difficultés peuvent alors perdurer alors que des dispositifs réglementaires et organisationnels visent à promouvoir la parité.

6.1.2 Apports de l'anthropologie des sciences : la théorie des *objets humains* et des *objets non-humains*

L'anthropologie des sciences de Latour définit des collectifs composés d'*humains* et de *non-humains* dont les alliances permettraient de démultiplier la capacité d'agir des *humains*. Pour Callon et Latour, nous ne vivons pas dans la société que les sociologues « traditionnels » décrivent, nous vivons dans des collectifs que la sociologie de la traduction décrit (2006). La capacité d'agir des *humains* dépend alors fortement de leurs capacités de recruter au sein de ces collectifs suffisamment de *non-humains*.

D'une certaine façon Clot (2008 a) reprend cette conception à son compte en définissant les instances du métier. Ainsi, le professionnel peut s'appuyer sur des objets dont les plus explicites pour mon propos sont *l'instance impersonnelle du métier*, et *l'instance transpersonnelle du métier*. *L'instance impersonnelle du métier* décline la prescription qui se présentent souvent sous la forme de normes, de règles génériques de l'organisation du travail formelle, de processus de coordination, ... *L'instance transpersonnelle du métier* sédimente les règles de métier stabilisées, elle exprime ce que Clot désigne par le répondant du métier. Elle est en équilibre toujours instable avec les trois autres instances du métier. Elle détermine en grande partie le genre professionnel dans le référentiel de la clinique de l'activité (Clot, 2008 a). Elle détermine aussi, pour partie, les capacités d'agir du professionnel car celui-ci agit avec bien plus de force quand il peut s'appuyer sur le métier, et notamment son répondant, cette *instance transpersonnelle du métier*. Le professionnel peut également s'appuyer sur l'instance impersonnelle, la prescription, pour agir sur la situation de travail. En effet la prescription peut être une ressource sur laquelle s'appuyer pour l'action. Mais il ne faut pas voir ces quatre instances de métier comme des entités dé-corrélées. Elles constituent un système dynamique en équilibre instable et sans cesse mobile.

L'anthropologie des sciences de Latour a mis en avant une conception du social qui repose sur des réseaux sociotechnique dans lesquels les *objets* et les *Sujets* joueraient des rôles symétriques. Latour récuserait cette formulation car il considère la coupure entre objet et *Sujet* comme artificielle, de même que celle entre le microsociale et le macrosociale. Pour lui, il n'est pas nécessaire d'en passer par ces catégories. La société est organisée en collectifs qui sont eux même constitués d'*actants* dans la terminologie de Latour. La notion d'*actant* généralise

la notion d'acteur qui doit sembler trop restrictive et trop connotés pour Latour. Les *actants* peuvent être des *objets humains* ou des *objets non-humains* (2001). Il y a une symétrie entre les *actants humains* et les *actants non-humains* car les *objets (non-humains)* sont des *actants* qui agissent au même titre que les *(objets) humains*. Ce point de vue ne met pas l'accent sur l'identité de celui qui est l'origine de l'action, *objet non-humain* ou *humain* réifié. Nous avons vu au cours de l'analyse des défenses contre la souffrance au travail et dans notre discussion sur la relation du chercheur aux *objets* que cela pouvait également être discuté. Le point de vue de Latour met l'accent sur les effets des actions pour proposer une nouvelle définition du social basée sur des collectifs d'*actants, humains et non-humains*, généralisant la notion d'acteurs. La force des collectifs réside alors dans le nombre et la force de ses membres notamment les *actants non-humains*. C'est l'art du Prince, en politique, que d'être capable de convoquer et mobiliser des ressources insoupçonnées, d'en faire des alliés.

Un chercheur doit pour faire reconnaître ses idées mobiliser des alliés qui peuvent être d'autres chercheurs mais aussi des *objets*. L'activité de recherche devient une activité essentiellement stratégique qui vise à enrôler des alliés notamment *non-humains* car ces derniers possèdent la capacité d'agir de macro-acteurs. Ce sont les chars d'assauts dont parle métaphoriquement Latour. Pour caractériser ces *objets*, Latour s'intéresse aux sciences nécessitant des moyens techniques et financiers importants. Des sciences coûteuses comme par exemple les sciences du climat. Il montre que les *objets* du climat votent à l'ONU grâce aux scientifiques qui sont leurs représentants. Ces *objets* du climat sont par exemple la température de surface de la terre et les événements *El Niño* dans l'hémisphère sud. La température moyenne de surface est un *objet* mathématique qui ne doit pas dépasser +2° C d'élévation de température par rapport à la référence construite par le consensus des chercheurs. Les événements *El Niño* sont causes de conséquences économiques et humaines désastreuses. Les scientifiques du climat sont capables de soutenir l'hypothèse que la fréquence et l'amplitude de ces événements peuvent être corrélées au réchauffement climatique. Ces *objets* sont représentés par ses scientifiques qui s'expriment à l'ONU par l'intermédiaire du GIEC⁷². Mais nous pourrions probablement voir au-delà de ces *objets* et des différentes représentations diplomatiques théorisées par Latour, la montée en puissance de l'affrontement entre les intérêts divergents de puissances comme par exemple les pétroliers et les assureurs.

⁷² Groupe Intergouvernemental sur l'évolution du climat

Cette conception du social a suscité beaucoup de critiques notamment dans le champ des sciences sociales que Latour souhaite renouveler. Reprenons pour cela la recension effectuée par Metzger (2007). Une des critiques adressée à l'anthropologie des sciences est bien évidemment de considérer que des *objets*, des coquilles Saint-Jacques (Callon, 1986), des microbes (Latour, 2007), ... puissent être des acteurs au même titre que les humains au nom d'une symétrie qui est soit fautive pour Grossetti (2007) soit une impasse pour Friedberg (1997), qui conduit à l'abandon des catégories traditionnelles de la sociologie pour Dubois (2001). Ce type de critiques me semble être d'abord une réaction au caractère choquant pour certains d'accorder aux *objets* un rôle d'*actant* à l'égal des humains ! Il n'est pas anodin que ces critiques ne reprennent pas la catégorie d'*actant* introduite par Latour. Elles l'ignorent pour ne conserver que la catégorie d'acteur. Ce faisant, elles sont sourdes à une partie de la critique de Latour qu'elles entendent critiquer. D'ailleurs Metzger (2007) rappelle qu'il ne devrait même pas être nécessaire de préciser que les acteurs sont exclusivement humains pour Friedberg ce que nous contraignent les usages intensifs de la métaphore de symétrie généralisée. Mais là-aussi si nous tenons à une lecture au « second degré » de Latour, cette critique peut paraître un peu décalée par rapport à ce que Latour avance. La symétrie généralisée introduite par Latour s'applique en réalité à des *actants*. Elle ne peut pas bien évidemment s'appliquer à des acteurs, si nous considérons qu'un acteur est d'abord un *Sujet* au sens où la psychodynamique du travail le conçoit par exemple. En rabattant les dimensions de l'acteur sur celles de l'*actant*, les contradicteurs de Latour éludent la question de la théorie du *Sujet* qu'ils considèrent ou au moins celle de la subjectivité de leurs acteurs. L'*actant* est nous semble-t-il connu par la finalité des actions qu'il semble poursuivre, son intérêt stratégique ou celui du Prince qui le recrute.

Metzger recense des critiques adressées à Latour soit du côté de la sociologie critique de Bourdieu soit du côté de l'individualisme méthodologique de Boudon. Il note bien que la sociologie de la traduction apparaît comme une attaque de grande envergure. C'est une véritable dérèglementation des univers conceptuels qui servent aux sociologues traditionnels pour désigner le monde. Comme le souligne Metzger, l'approche ethnographique inspirée de l'ethnométhodologie devient alors la seule approche sociologique qui soit pertinente. Pour cela elle est armée au besoin de méthodes d'analyse de texte ou de discours qui ont pu prendre de l'importance avec le développement des études en sociométrie. Latour est alors soupçonné par ce point de vue de la sociologie traditionnelle d'avancer ses collectifs qui se déploient via des réseaux sociotechniques (Callon, 1989) pour mettre ainsi à mal les différents niveaux

d'analyse que l'on oppose souvent à ceux qui cherchent à obtenir plus de crédit scientifique en faisant reconnaître des résultats originaux comme généralisables à savoir. Ces différents niveaux d'analyse sont le niveau d'analyse macro et le niveau d'analyse micro que Latour récuse !

Néanmoins il me semble que là encore pour l'essentiel ces objections ne critiquent qu'une conception au premier degré des *objets* dans la sociologie de Latour. Le scientifique est d'abord pour Latour un stratège. Reprocher à Latour d'agir en stratège pour gérer sa carrière de scientifique c'est lui donner théoriquement raison. C'est par effet de miroir, en ce que cela révèle de ses propres pratiques, lui donner une seconde fois raison. Il faut aller tout au contraire analyser sa proposition. Latour est un chercheur scientifique en sciences humaines et sociales reconnu auquel il faut rendre, comme à César, ce qui lui appartient. Il sait sans aucun doute que les *objets* ne sont pas des acteurs comme peuvent l'être des humains c'est pourquoi il utilise le vocable d'*actant*. Mais aussi il ne parle pas d'*objet* au sens strict mais bien d'*objet non-humain* qu'il n'oppose pas aux *objets humains*. Il articule les uns avec les autres. Ces *objets non-humains* désignent par exemple des macro-acteurs mais aussi ce que Latour appelle des « *boîtes noires* ». Ces *boîtes noires* sont constituées de collectifs d'*objets, humains et non-humains*, dans lesquels on peut retrouver des *boîtes noires* et ainsi de suite. Cela permet à Latour de définir de façon récursive et élégante ce qu'il appelle le niveau d'intégration du social. Cette intégration du social commence avec la complexité des sociétés de babouins, puis la complication des sociétés humaines qui peuvent atteindre le niveau d'intégration mécanique de la macro-machine, et au-delà celui de l'écologie politique des sociétés développées actuelles (Callon et Latour, 2006 ; Latour 2007). Quand des acteurs sont « perchés » sur ces *boîtes noires* ils peuvent devenir l'égal des macro-acteurs (Callon et Latour, 2006). C'est cela la symétrie pour Latour. Nous remarquerons qu'alors Latour n'utilise plus la notion d'*actant* alors qu'il se propose de redéfinir avec sa modélisation les catégories usuelles de la sociologie et de la philosophie politique.

Latour use de beaucoup d'humour et de clins d'œil dans le choix de ses expressions qui sont clairement situées et adressées : il appelle à ouvrir les *boîtes noires* mais aussi la *boîte de Pandore* pour rechercher l'espoir enfouis sous les malheurs ; il mobilise des personnages de fiction bien connus comme le fameux *Docteur Spok* (2001) ou des métaphores guerrières — les guerriers de la sciences (2001) — ou religieuses – iconoclaste (2007) — pour ironiser sur ses détracteurs sur le pouvoir qu'il accorde aux *objets*... Cette technique lui permet de

d'éviter la critique en allant justement à sa rencontre si elle s'attache à la signification au premier degré de ce qu'il dit. La langue qu'il utilise n'est pas la langue classique des scientifiques. Il utilise une langue métaphorique que certaines chercheuses féministes comme Haraway utilisent pour justement subvertir la langue de la domination symbolique (Haraway, 2007). Latour sait bien qu'il s'attaque à l'*establishment* de la recherche officielle française en sciences sociales et humaines. Pour Latour comme pour ces chercheuses féministes, la langue de la domination symbolique c'est d'abord la langue officielle de la science traditionnelle. Ce faisant cette technique langagière est aussi un moyen par le jeu des métaphores et des signifiants d'accroître le niveau de persuasion en densifiant l'information à l'image de ces scientifiques dont il décrit les ruses (1985). Pour Latour les scientifiques construisent des panoptiques en densifiant le niveau d'information suivant les lois de la perspective et de la transcription de façon à rendre visibles des contradictions (1985). Par ailleurs Latour ne devrait pas avoir de scrupules à subvertir la langue. En effet il peut bien parler en même temps selon plusieurs registres en s'adressant à plusieurs destinataires tout comme l'Eglise Catholique qui semble être une de ses références. Citant Claudel dans « le soulier de satin » (1972/1943), il note que la force de l'Eglise Catholique est que lorsqu'elle est attaquée, elle se défend de toutes parts avec l'ensemble de l'univers comme allié (Latour, 2010).

Chateauraynaud (1991) pointe – en modélisateur très averti — que la pauvreté du modèle d'acteur est probablement une des faiblesses de l'anthropologie des sciences de Latour. Nous reviendrons là-dessus dans nos analyses cliniques. Mais pour l'instant nous retenons ce concept d'*objet* condensant de multiples dimensions comme par exemple des dispositifs techniques qui peuvent eux-mêmes intégrer des collectifs d'humains par emboîtement successif. L'*objet* lorsqu'il est utilisé, travaillé et retravaillé, permet des relations à distance. Elles sont souvent à l'insu de ceux qui l'utilisent au point d'être naturalisées pour ne plus être questionnées comme tous les « *allant de soi* ». Latour nous invite à dés-objectiver ces *objets* que sont ces fameuses *boîtes noires*. Ainsi certains ont pu être tentés de reprocher à l'anthropologie des sciences de naturaliser les rapports de force que ces relations occultées par les *objets* induisent de force. En définitive Latour rappelle que la possibilité d'ouvrir la *boîte noire* existe toujours. Pour autant dans les situations réelles de travail il faut aussi rendre compte de la naturalisation qui apparaît quand tout est considéré uniquement sous l'angle de la contrainte. La *théorie des faits fétiches* de Latour (2007) décrit bien notre capacité à attribuer un certain pouvoir à des *objets* et le bénéfice que nous en tirons. Il n'est pas toujours

utile de dénaturiser le pouvoir que nous accordons à certains *objets* si cela doit créer plus de difficultés pour outrepasser notre capacité du moment à y faire face. C'est bien-là un des enjeux des défenses que nous mobilisons. Enfin pour terminer cette partie consacrée à la théorie des collectifs d'*objets humains* et *non-humains* de Latour, nous remarquerons que contrairement aux choses les *objets* sont construits, parfois seulement nommés, par les humains. Ils font également parties du monde des humains. Ce ne sont pas de simples choses. En cela il ne tombe pas dans le piège dans lequel certains sociologues seraient tombés selon Gaulejac : une lecture trop pauvre de Durkheim.

Dans le cadre de la psychodynamique du travail nous considèrerons avec intérêt cette conception sur les *objets* pour rendre compte par exemple de relations sociales à distance agissant au sein d'un collectif de travail apparemment localisé, spatialement délimité. Mais il subit l'influence d'autres collectifs bien qu'invisibles ou éloignés. Il subit encore des effets de rationalisation qui fait voir la contrainte du monde là où l'arbitraire serait... C'est pourquoi il semble intéressant de revenir sur le triangle de la reconnaissance précédemment défini (Illustration 7). Ce dernier décrit le rapport entre les *objets* du monde médiatisé par le travail de (collectifs de travail représentés par) *Ego* et *Autrui*. *Autrui* désigne lui-même différents collectifs de travail. Ainsi si les collectifs se définissent à partir des règles qu'ils se donnent et des œuvres communes qu'ils poursuivent, nous pouvons également admettre que les collectifs puissent être structurés par des *objets*, les *objets* que les collectifs se donnent, les *objets* que les collectifs construisent dans le travail. Ces *objets* peuvent également être des artefacts dont les collectifs peuvent se saisir sans pouvoir nécessairement remettre en cause la part de réalité qu'ils acceptent alors de ne plus prendre en compte dans la compréhension des situations de travail.

6.2 L'inhumanité des *objets* du collectif ?

6.2.1 Résultats classiques en sciences sociales

Certains chercheurs en sciences sociales et humaines se sont intéressés au conformisme (Ash, 1956 ; Crutchfield, 1956 ; Adorno *et al.*, 1950 ; Milgram, 1971 ; Deutch et Gérard, 1955) et leurs travaux ont permis d'établir des résultats considérés comme classiques. On peut définir le conformisme comme la modification du comportement ou du jugement d'un

individu pour le mettre en harmonie avec le comportement ou le jugement d'une majorité. Il permet d'observer l'effet d'une norme préexistante et de comprendre pourquoi l'individu résiste si mal à la pression du groupe. L'expérience proposée par Asch est la plus célèbre qui montre par le biais de « compères » que des *Sujets* peuvent donner des réponses étonnamment aberrantes pour des problèmes proposés triviaux (1956). Des réponses aberrantes qui pouvaient même heurter le sens commun quand il s'agit de désigner parmi un ensemble de bâtons lequel serait le plus long. C'est bien l'existence de ces réponses aberrantes sous la pression des compères qui a étonné. Les études sur le conformisme sont à articuler aux études sur la normalisation (Sheriff, 1936 ; De Montmollin, 1977 ; Allport, 1924 ; Festinger, 1962 ; Newcomb, 1943 ; Flament, 1965) qui considèrent les situations de création d'une norme de groupe. Pour Sheriff, « *tout groupe faisant preuve d'une certaine continuité possède un système d'attitudes, de valeurs, de lois et de normes qui régissent les relations entre individus* » (1936). Allport a montré (1924) qu'il existait une propension pour les individus à appartenir à des groupes cela au prix de quelques concessions car adopter une attitude intransigeante peut amener le rejet. Ainsi ces recherches sur des petits groupes ont montré, dans des situations expérimentales, des taux de conformisme très importants, même pour des affirmations manifestement excentriques. Par ailleurs, les déviants, quand ils ne peuvent être convertis, sont l'objet de choix sociométriques pouvant aller jusqu'au rejet (Festinger, Schachter et Back, 1950 ; Schachter, 1951).

Dans ces études, le conformisme augmente avec la difficulté des problèmes rencontrés. Le paramètre clé apparaît être plus l'incertitude de la « situation problème » que l'ambiguïté. Cette incertitude nécessite un besoin de comparaison sociale. Le *Sujet* placé dans une situation d'incertitude, qui ne peut compter sur ses propres capacités pour porter un jugement, va chercher à se comparer à autrui pour réduire cette incertitude (Festinger, 1962). Cet individu est alors sensible à la pression sociale. Néanmoins ce mouvement est d'autant plus fort qu'il existe une proximité psychologique avec autrui. S'il existe des différences à l'intérieur d'un groupe, l'individu va chercher soit à changer son opinion, soit à changer celle d'autrui, soit à réduire les éléments de comparaison.

Deutch et Gerard (1955) ont mis en évidence un taux de conformisme deux fois plus élevé en renforçant la pression normative au moyen de promesse de récompense pour le groupe faisant le moins d'erreurs. Ces auteurs ont pu identifier deux types d'influences auxquels sont soumis les individus, l'influence informationnelle dont la rationalité est de rechercher la réponse la

plus exacte et l'influence normative dont la rationalité est de répondre aux attentes positives d'autrui. La première correspond à une situation de normalisation alors que la seconde correspond plutôt à une situation de conformisme.

Enfin, il ne faut pas oublier que de nombreux travaux ont pu alors être menés sur les types de personnalité pour éventuellement définir une personnalité conforme. Ces travaux pour définir les différences interindividuelles entre personnes conformes et personnes indépendantes ont été traduits par Cohen (1964) en termes de styles cognitifs. Selon la manière dont les individus observent et traitent l'information du monde qui les entoure les uns répondent à un besoin d'information alors que les autres auraient besoin d'un statut. Newcomb a montré que des individus adoptaient les normes et valeurs du groupe auquel ils souhaitaient appartenir. Cet effet a pu être validé longitudinalement dans le temps (Newcomb, 1943 ; Newcomb *et al.*, 1967) concernant l'adoption d'opinions politiques progressistes. Ces opinions étaient associées au positionnement politique des enseignants de leurs universités par des étudiantes issues de milieux conservateurs. Kelman a pu parler de processus d'identification au groupe puis de processus d'intériorisation de la norme dans le temps (1958). Dans les recherches en psychodynamique du travail il est considéré en général que les *Sujets* s'approprient les normes. Cette appropriation s'effectue alors au cours d'un travail engagé subjectivement qui amène le *Sujet* à investir durablement ces normes.

Les études sur le conformisme sont également à articuler avec l'étude de l'obéissance à l'autorité (Milgram ; 1974) et de la soumission librement consentie (Joule et Beauvois, 1998) qui confortent la thèse de la servitude volontaire (La Boétie, 1574) réactualisée par Dejours (1998) en clinique du travail. Les expériences de Milgram (1974) montrent l'importance du rôle des hiérarchies et de leurs autorités supposées dans la vie sociale. Elles simulent pour cela des situations extrêmes dans lesquelles les comportements attendus heurtent les valeurs communément partagées. Ces hiérarchies sont probablement au fondement de la vie professionnelle et Milgram a proposé la notion de *comportement agentique*, qui s'oppose au *comportement autonome*, pour rendre compte de l'état psychologique dans lequel se trouve le *Sujet* pris dans une relation hiérarchique. Lorsque le *Sujet* est subordonné à une autorité il ne se sent plus responsable de ses actes car il peut alors attribuer la responsabilité de ses actes à la personne en position d'autorité qui le lui a demandé. Ce processus est au cœur des expériences controversées de Milgram. Mais est-ce si étonnant ? L'obéissance s'apprend tout d'abord au sein de la structure familiale car elle est

une des conditions de la survie de l'enfant comme elle sera une des conditions de son développement cognitif et social au sein de l'institution scolaire. A l'entrée dans le monde professionnel l'individu est préparé à avoir le comportement attendu. Le comportement attendu est le comportement de la soumission à ses supérieurs hiérarchiques. Le comportement d'obéissance peut se dérouler naturellement sans questionner la figure d'autorité, ni les demandes qui peuvent être problématiques.

Ces résultats probablement anciens et leurs interprétations pourront être considérés comme schématiques aujourd'hui voire simplistes. Il me semble néanmoins utile de les rappeler pour bien poser le cadre de l'analyse des collectifs de travail dans la recherche scientifique. Le conformisme est assurément une tendance plus massive que la déviance. Notre conception de la conformité et de l'originalité doit en tenir compte comme celle de la réalité des collectifs de travail dans le cadre de cette recherche. C'est une conception qui doit amener à questionner l'activité de penser elle-même. Est-ce que les chercheurs peuvent effectivement être considérés comme des spécialistes de l'activité intellectuelle, de la pensée que nous différencions de la cognition et de l'intelligence ? Il faut assurément tourner en clinique du travail le dos à une conception romantique de la recherche scientifique et du *Sujet* comme d'autres ont pu tourner le dos à une conception idéaliste de l'éthos du chercheur et de son ascèse.

6.2.2 Le collectif et le social

Dans la perspective de la théorie des *objets humains* et des *objets non-humains* de Latour, les *objets* accroissent la capacité d'agir et la force de persuasion du Prince (1990), mais aussi des chercheurs (2001) qui deviennent pour certains de ces *objets* de véritables porte-paroles ou députés (2001). Le Prince pour faire plier le monde à sa volonté passe des alliances avec des *objets* qui accroissent les rapports de force qu'il est capable de mobiliser en sa faveur pour l'emporter face aux autres Princes. Le chercheur scientifique tel que le décrit Latour apparaît également comme une sorte de Prince qui cherche à s'adjoindre l'appui d'alliés notamment les *objets* pour l'emporter face aux autres chercheurs concurrents.

Mais dans cette lutte des uns contre les autres, il est permis de douter de la capacité de ces *objets* à accroître la capacité d'agir collective et individuelle des chercheurs. Nous pouvons considérer l'évaluation, non pas en tant qu'*objet* interne ou externe, indiscuté et indiscutable,

pour partie façonné par les différentes pratiques d'objectivation. Nous nous intéressons plutôt à l'évaluation en tant que dispositif. Ces dispositifs d'évaluation font intégralement partie des collectifs dont ils orientent même partiellement l'activité. Un certain nombre de règles que les chercheurs scientifiques suivent sont totalement indépendantes des dispositifs d'évaluation mis en place au sein même de l'*Institution*. Ces règles dépendent des situations de travail, de l'histoire des protagonistes, des pratiques préexistantes, des histoires institutionnelles et des poids relatifs des structures institutionnelles en jeu,... C'est tout un ensemble de déterminations qui contribuent à l'émergence d'accords locaux dont il est parfois possible de décrire certaines caractéristiques. Il est probablement assez peu pertinent d'essayer d'établir une liste exhaustive de ces déterminations ou de ces règles tant elle traduirait alors un point de vue qui resterait confiné au « monde du modèle ». Cela nous a amené à définir, dans l'analyse de la souffrance et des défenses contre la souffrance en relation avec l'organisation du travail, un processus de coopération appauvri au regard des rationalités qui le sous-tendent. C'est un processus pour ainsi dire intermédiaire entre la coopération telle que Dejours la considère dans la théorie psychodynamique du travail (2009 c) et la coordination, à savoir la collaboration stratégique. Cette dernière répond à des objectifs directement liés à la prescription, implicite ou explicite, et nécessite de s'engager au-delà de la simple déclinaison de la coordination mais selon des modalités essentiellement instrumentales.

« Moi, j'ai eu un projet ANR, la première année, on m'a répondu « êtes-vous sûr que ? ». La deuxième année j'ai pu apporter quelques résultats, alors on m'a dit : « c'est un projet gonflé, trop ambitieux »... La troisième année, nous savions que cela marchait, alors nous avons choisi de distiller, « on nous a répondu qu'il fallait des collaborations »... Alors, la quatrième année, on avait 5/6 publiés sur le sujet, on a présenté un virage, alors là ça a passé, on a l'argent quand c'est fini ! Mais on n'a eu la réponse en septembre, alors plutôt que de recruter un thésard en septembre, on a préféré attendre une année ».
— (collectif Nicolas, 1^{ère} réunion)

« Etablir des collaborations, on peut alors avoir des papiers mais alors on n'est ni en premier auteur, ni en dernier auteur, on est au milieu ! Cela est reproché si on a que cela car il faut aussi développer sa propre thématique... » — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion)

« Mais quand on doit utiliser des grands instruments, soit on est financé, soit on ne fait pas, on peut là aussi collaborer avec des collègues étrangers si on ne marche pas sur leurs plates-bandes » — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion)

Il est utile d'établir des collaborations stratégiques qui permettront : d'accéder à des moyens financiers pour mener des recherches ; d'accéder à des grands équipements de recherche ; de publier des papiers de recherche... L'*Institution* recouvre différents domaines de recherche selon lesquels les attentes en termes de nombre de publications (Illustration 11 pour les critères de l'AERES) par année ne sont pas les mêmes. Ces attentes sont supérieures pour les « chercheurs à temps plein » aux attentes pour les enseignants-chercheurs. Mais si publier reste une bonne chose, cela n'est pas suffisant car il est possible de publier de façon alimentaire sans développer une thématique comme il est possible de publier pour une recherche dans laquelle son apport pourra rester confiné à appliquer une méthode.

Le bénéfice escompté peut être alors uniquement de remplir un des objectifs de l'année. Nous avons déjà noté l'importance que revêtaient pour les collectifs *Nicolas Bourbaki* les dispositifs d'évaluation notamment du fait du caractère obsessionnel, récurrent, des thèmes associés à ces dispositifs. Essayons de formuler des hypothèses pour interpréter ce caractère obsessionnel en nous aidant d'une recherche menée par Cru pour un métier très différent, celui des roulants de la SNCF. Il rapporte le caractère persécutant du règlement (2014). Cru avance l'hypothèse que le règlement joue dans ce métier de roulant de la SNCF le même rôle que les règles de métier. Le règlement est alors ce qui protège quand on est seul dans une machine sur un réseau où circulent d'autres machines et où le respect du règlement est la garantie d'une maîtrise collective d'une situation qui échappe à la maîtrise individuelle. Le règlement dans cet exemple est porteur d'une partie de la dimension collective du métier (2014). La transformation du règlement par la SNCF est pour Cru un élément anxiogène. Nous pouvons ajouter que si cette transformation va dans le sens d'une complexification des règles et de leurs contradictions internes en situation de travail, cela est d'autant plus anxiogène. Dans un métier comme le métier de la recherche le chercheur est dépendant de l'évaluation que d'autres chercheurs font de sa recherche et nous avons vu qu'une mauvaise note pouvait être rédhibitoire.

« Les moyens sont attribués en fonction des notes [AERES] » — (collectif *Nicolas*, 1^{ère} réunion)

« Pour l'encadrement des thèses, on va regarder les notes AERES, on peut avoir une bonne évaluation de la commission mais si la note n'est pas bonne alors pas de thésard ». – (collectif *Nicolas*, 2^{ème} réunion)

Mais cette dépendance est en réalité beaucoup plus complexe que ce que nous pourrions penser si nous nous en tenions à une interprétation factuelle, mais superficielle, de ce que sont les dispositifs d'évaluation. En réalité nous avançons dans cette recherche que l'évaluation est un *objet* qui s'insère puissamment dans le métier de la recherche en tant qu'elle participe à ce travail d'objectivation dont les chercheurs ont la charge. Ils s'approprient assez aisément ces dispositifs pour peu qu'ils les utilisent en s'y investissant. Cela est à nuancer en fonction des contextes locaux. Au-delà des procédures formelles, ces dispositifs sont importants car ils donnent la forme à des pratiques formelles et informelles qui sont au départ de l'attribution des moyens. Comme un chercheur fait aussi partie d'un réseau de chercheurs il reste très dépendant de l'appréciation qui sera portée sur lui. Non seulement il risque de ne pas obtenir les moyens de mener les recherches qu'il cherche à mener, mais en plus il ne sera pas entendu quand il exprimera un point de vue scientifique, voire il ne sera pas sollicité pour exprimer son point de vue de chercheur. C'est bien évidemment en contradiction avec le modèle du programme faible de Merton. Ce n'est pas nouveau, Latour pointait effectivement une faiblesse de ce modèle en constatant qu'« ... au contraire dans le monde de la recherche, on évalue toujours à la fois la fois l'énoncé et la crédibilité de celui qui énonce un énoncé » (Latour, 2001, p. 15).

Pour exploiter notre analogie avec le travail des roulants sur un réseau où le danger mortel est présent et la maîtrise individuelle illusoire, nous remarquons d'abord que le chercheur avance parfois solitairement certains résultats ou hypothèses. Nous pouvons considérer que ses résultats empiriques l'amènent parfois à emprunter des voies théoriques nouvelles. Il est également connecté à d'autres réseaux le reliant à des chercheurs dont il dépend : des collectifs de recherche. Il n'en dépend pas uniquement pour satisfaire les évaluations formelles. Il n'en dépend pas uniquement parce que ses collègues lui attribuent du crédit (Latour, 2001). Il en dépend aussi car ses collègues le font *travailler* en le sollicitant pour des communications orales et écrites, pour des collaborations, pour des co-encadrements d'étudiants,... Bourdieu mettait en avant les formes spécifiques d'un champ social où les pairs sont à la fois des concurrents et des clients de la recherche produite par le chercheur (1976). A l'intérieur de ces collectifs de chercheurs se joue la vie ou la mort professionnelle des chercheurs. Le déploiement des dispositifs d'évaluation a alors des incidences très variables sur la constitution, la régulation et l'évolution de ces collectifs de recherche. Mais il y a aussi des incidences sur les règles qui ont-elles-mêmes des incidences sur la vie professionnelles du chercheur.

La clinique du travail des collectifs *Nicolas Bourbaki* ne fait ici que rendre compte de la réalité de ce vécu que nous pouvons repérer grâce aux débats, aux parcours professionnels dont il est fait état et aux émotions ressenties y compris celles que nous percevons à partir des mouvements de notre propre subjectivité, nos ressentis. C'est pour cela que nous pouvons nous saisir de l'hypothèse avancée par Cru pour saisir comment la transformation des règles du jeu concurrentiel peut être déstabilisante pour certains chercheurs. Dans la clinique dont nous rendons compte, cette transformation va de pair avec un accroissement des contradictions entre certaines règles de métier – chercher de l'argent pour faire faire de la recherche versus rendre compte d'une certaine autonomie dans le choix des thématiques de recherche – et une intensification de la compétition sur l'attribution de la reconnaissance et des moyens. En effet quand les financements sur fonds propres diminuent au profit des financements sur appels à projet, il existe un seuil, qui dépend des domaines de recherche selon leurs besoins en capital matériel et financier, en deçà duquel il y a un changement qualitatif d'organisation du travail qui se traduit par des transformations de métier dans ces domaines de recherche. Nous avons pu justifier l'importance que nous accordons à l'évaluation en tant qu'outil de l'objectivation dans ce métier et à rendre compte de cette importance jusque dans la forme du *travailler* et des coopérations que les chercheurs scientifiques donnent à voir. C'est pour cela que nous avons pu qualifier une technologie de gouvernement et introduire la notion de *collaboration stratégique*.

La *collaboration stratégique* est une illustration du concept de *solidarité technique* introduit par Dodier (1995). Pour Clot et Dejours (1997) ce concept doit permettre de discuter l'effacement des dimensions sociales et axiologiques des processus de coopération dans la sociologie de la traduction. Ces auteurs développent à partir de ce concept comment les dispositifs techniques délimitent des chemins, des choix contraignants pour les organisations et les individus au cours d'un processus de travail. Plus exactement, les individus et les organisations dans lesquels ils agissent se voient exclure du champ des possibilités une partie des choix qui leurs étaient auparavant ouverts du fait de la mise en place de solidarités techniques. Nous pouvons alors parler d'un sentier de dépendance qui structure pour ainsi dire matériellement jusqu'aux processus cognitifs et les habitudes. Ce qui est contestable alors ce n'est pas tant cette exclusion que l'exclusion du champ de l'analyse des logiques sociales préalables à l'installation de ces solidarités techniques. Le concept de *solidarité technique* pourrait être retourné pour interroger l'absence de l'analyse de ces logiques sociales dans les

descriptions de l'anthropologie des sciences comme si les zones d'exclusion délimitées par les dispositifs techniques n'étaient pas directement la conséquence de choix sociaux.

Dejours radicalise le concept de *solidarité technique* en introduisant celui de *compatibilité réduite aux objets* (2009 c). La coopération au sein d'un collectif de travail est alors réduite à la recherche des points de contrôle, de la métrologie, associés aux *objets* techniques. Cela tend à vider toute coopération non seulement de sa rationalité sociale mais aussi de sa rationalité subjective. Ainsi ce que nous avons appelé collaboration stratégique dans le travail de la recherche tend à introduire un mode de coopération où les marges de manœuvre sont réduites pour le chercheur. Il se retrouve alors exposé à des pratiques où la rationalité instrumentale est prépondérante au détriment de la rationalité sociale et de la rationalité subjective. Tout d'abord cet état de fait occulte les conséquences pratiques des choix sociaux comme la dégradation du vivre ensemble. Il occulte aussi le déplacement des stratégies défensives au détriment de la protection de sa subjectivité, condition d'un engagement subjectif dans le travail. Ce déplacement des stratégies collectives de défense est au service de l'engagement dans des dispositifs répondant à des logiques instrumentales de plus en plus prédominantes. Cette collaboration stratégique pour partie prescrite par les dispositifs d'évaluation peut prescrire à son tour une certaine forme de collectif.

« Tout à fait, mais moi je ne suis pas d'accord avec cette vision de l'ANR, je trouve au contraire que cela précarise, par exemple l'activité [...] qui est stratégique chez nous, c'est une équipe qui brasse des Méga€, il y a 5 permanents et 15 CDD⁷³, en plus ils font du développement de code numérique, alors la précarisation des individus empêche de capitaliser. Les chercheurs précaires sont sous contrat, mais la règle des 3 ans s'applique. Il y a précarisation des individus, et le rapport au temps est différent. La recherche est faite par des contractuels, les statutaires publient et contrôlent la publication. Les précaires sont proches de l'expertise, les statutaires sont proche de la publication, c'est un danger pour le développement des sciences » — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion)

Les choix sociaux ont ici des incidences sur le recours à des statuts d'emploi qui induisent des effets d'autant plus que ce recours est fréquent et répandu. En termes d'activité cela pose effectivement la question de la pérennisation des compétences et des résultats dans ce cas particulier. Cela a aussi une incidence sur la forme des collectifs de travail et des modes de coopération du fait d'une inscription dans la durée qui ne peut plus être la même entre les

⁷³ Contrats à durée déterminée.

chercheurs permanents et les chercheurs non permanents. Nous pouvons légitimement nous poser des questions sur la convergence des intérêts et la possibilité de pouvoir négocier une œuvre commune dans ces conditions. Quelle est alors la nature de la fonction du collectif de travail quand celui-ci est un assemblage de personnes ayant des statuts très variés, certains sont permanents et peuvent être précarisés subjectivement par la déclinaison des modes d'attribution de la reconnaissance tandis que d'autres sont non permanents et précarisés de par leur statut d'emploi. Mais cela a aussi des conséquences sur les relations sociales au sein de laboratoire où les conditions d'encadrement ne sont plus présentes.

« L'engagement dans une microsociété, cela s'apprend sur le tas, avec des reproches... Aujourd'hui les reproches sont acérés car rater une manip devient très difficile à supporter, on est moins relax devant les erreurs, on souhaiterait qu'elles n'existent pas, il y a pénurie de personnel [technique] dans les laboratoires, tout concoure à ... » — (collectif Bourbaki, 1^{ère} réunion)

Nous avons également vu que ces situations de travail confrontaient les personnels permanents et non permanents à des logiques subjectives de réification des individus du fait de l'asymétrie des statuts et des exigences du travail de la recherche scientifique que nous pourrions qualifier d'hors normes pour des conditions de travail et d'emploi ordinaires. La réification des individus est encore au rendez-vous de la mise en compétition que la déclinaison-appropriation des dispositifs d'évaluations récemment déployés dans certaines communautés de recherche produit. Beaucoup de conditions sont réunies pour un affaiblissement des collectifs ou tout au moins des ressources protectrices pour la subjectivité notamment quand les enjeux individuels de promotion ne sont pas régulés.

« Alors comment vous faites ? Quel choix vous avez ? C'est la cohésion de l'équipe qui permet de tenir le coup, qui permet de se surpasser, il y a des choix à faire, mais si le groupe est bien soudé, si tout le monde y met du sien ... c'est dur psychologiquement, il y a des gens qui n'y parviennent pas. — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion, chercheur A)

La cohésion n'est pas toujours au rendez-vous ! — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion, chercheur B)

S'il y a des difficultés, la cohésion n'est pas toujours là. — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion, chercheur C)

Parfois quand les jeunes doivent passer un concours, mais si les équipes sont défaites, au moment où la tuile arrive, il n'y a plus de crédit, il y a une mauvaise note... La meilleure des choses pour ceux, les

jeunes qui passent un concours, qui sont bons c'est de partir... — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion, chercheur A)

...

La clef c'est la cohésion de l'équipe, mais on est des individus dans un groupe, on est en compétition ! On est en compétition, même avec le chef d'équipe... ? Oui même avec son chef d'équipe ! Cela dépend des endroits » — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion, chercheur A)

Dans « L'espoir de Pandore » Latour revient sur ce qu'il appelle les différents niveaux d'hybridation des *humains* et des *non-humains* (2007, p. 204-227), du niveau n°1 de la complexité sociale des primates au niveau n°11 de l'écologie politique en passant, par le niveau n°7 de la méga-machine. Le passage d'un niveau à l'autre s'effectue par une procédure que Latour nomme l'*enjambement* qui permet de transférer les propriétés apprises entre *humains* et *non-humains*. Le niveau n°7 de la méga-machine est intéressant car Latour y décrit explicitement le processus à l'œuvre dans ce que nous pourrions considérer comme l'intégration des *humains* et des *non-humains*, de telle sorte que du niveau n°1 au niveau n°11 il devient de plus en plus difficile de distinguer les *non-humains* et les *humains*. Développant l'hypothèse de la méga-machine (2007, p. 218-219) — c'est-à-dire l'organisation de grandes masses d'*humains* au moyen de chaînes de commandements, d'une planification réfléchie et de méthodes de calcul – il reprend à son compte l'hypothèse d'un changement d'échelle préalable au développement de roues, d'engrenages, ... La trace des interactions humaines – réduite pour partie à de nombreux sous-programmes d'action emboîtés les uns dans les autres — ne serait conservée que par l'intermédiaire de technique d'écriture et de calcul. Pour Latour, le machinisme est né !

Pour Latour, chacun des différents niveaux transfère soit aux *non-humains* les connaissances apprises sur les *humains* afin de les gérer construisant ainsi des *objets non-humains* aux compétences organisationnelles de plus en plus étendues, soit ce sont les propriétés apprises des *non-humains* qui sont transférées aux *humains* pour permettre un nouvel *agencement* des personnes *humains*. Etant donné que les différents niveaux sont imbriqués, nous pouvons en effet concevoir un accroissement des capacités d'action du Prince. Encore faudrait-il se demander quel est ce Prince ? Il est certain que la grande majorité des *humains* qui seraient enrôlés dans ces processus – comme la plupart des chercheurs – ne conserveraient pas

aisément une autonomie d'action où une quelconque capacité stratégique. Le Prince dont le chercheur scientifique hyper capitaliste est une des occurrences apparaît finalement bien abstrait. Il devient difficile de comprendre en quoi cet *idéal type* nous aiderait à comprendre l'activité d'un chercheur ou même d'une communauté de recherche ou encore du système scientifique voire peut-être du pouvoir économique et politique dans son ensemble. Il est permis de s'interroger sur les conséquences normatives d'un tel *idéal type* notamment si les caractéristiques du chercheur hyper capitaliste sont valorisées et pour ainsi dire renforcées par le déploiement de dispositifs d'évaluation ayant des incidences sur les règles de métier des chercheurs.

6.2.3 Le collectif et l'humain

Nous avons dans ce chapitre essayé d'établir des liens entre l'*objet* « évaluation » et les dispositifs organisationnels qui lui donnent une forme dans les processus d'objectivation. Ces derniers constituent une des spécificités, si ce n'est la spécificité, du *travailler* des chercheurs scientifiques. Dans l'anthropologie des sciences que Latour a développée, ce travail d'objectivation est décrit essentiellement comme un travail de construction des faits. Il commence avec des visions primitives initiales associées à des techniques de perspective et des techniques d'inscription dans la matière pour les rendre visible (1985). Ces visions primitives font référence à l'intuition mais c'est aussi un pied de nez à « La pensée sauvage » de Lévi Strauss (1990) car pour Latour nous n'avons jamais été modernes (1989) : il n'y a pas de coupure épistémique entre les sauvages et nous, nous sommes tous des sauvages ! Ce faisant il ne fait que paraphraser Lévi Strauss en donnant l'impression de le critiquer me semble-t-il. Pour Latour l'invention du concept par les Grecs n'est pas décisive dans le développement de l'esprit scientifique à l'inverse de ce qu'affirme Weber (2002/1919). Latour considère, à la suite de Serres (1989), que ce qui est décisif chez les Grecs c'est autre chose. Ce qui est décisif c'est l'expérience concrète que les mathématiques pouvaient permettre à un petit peuple, en nombre d'individus, d'inverser les rapports de force que l'accès à des ressources et la démographie peuvent établir brutalement. A la Renaissance le développement des techniques d'inscription, Latour s'appuie sur l'exemple de l'imprimerie, et les lois de la perspectives permettent d'expliquer concrètement comment les scientifiques rendent visibles par un travail matériel et concret ces visions primitives qui sont des vues de l'esprit (1985). Les différentes déclinaisons de la méthode expérimentale, et au-delà de la

démarche scientifique, ne sont alors que des avatars de cette convergence entre perspective et inscription. Mais cette construction des faits ne peut être effective que si les faits sont durcis pour sortir du laboratoire où ils ont été confectionnés dans un premier temps puis ensuite des laboratoires de recherche sous forme de connaissance scientifique. Le durcissement des faits nécessite en grande partie pour Latour des techniques de stratégie politique (1990). Latour illustre son propos dans le cadre de la sociologie de la traduction par la référence au Prince de Machiavel (2013/1532) qu'il considère alors comme un modèle pour une démocratie à inventer en renouvelant nos conceptions concernant la société, la science et la nature (Latour, 2004 b).

A partir de la clinique du travail des collectifs *Nicolas Bourbaki*, nous avons pu identifier l'importance du travail d'objectivation dans le travail de la recherche. Nous avons pu aussi nous interroger sur les tendances interprétatives, nous pourrions parler de préoccupations quasi obsessionnelles voire d'objet vécu comme persécutant, associées aux dispositifs d'évaluation. C'est pourquoi j'ai établi un parallèle avec les interprétations avancées à titre d'hypothèse par Cru concernant la relation de travail des roulants de la SNCF et le règlement. Ce parallèle permet d'éclairer une démonstration faite préalablement, sur la base de l'investigation clinique du travail d'objectivation des chercheurs, des incidences de ces dispositifs sur les règles de métier des chercheurs. A partir de ces règles, ce sont les accords locaux, que les chercheurs peuvent être amenés à passer pour *travailler*, qui sont potentiellement modifiés par l'utilisation, et l'appropriation par les chercheurs, de ces dispositifs d'évaluation. Ces accords locaux – leurs formes, leurs contenus, leurs natures — sont probablement l'un des signes qualitatifs de la construction de la santé et de la créativité au travail. Nous avons vu aussi que l'activité des collectifs de recherche scientifique n'est pas alors uniquement la construction des faits, l'objectivation. Ces collectifs ont aussi une activité qui est orientée vers la protection de leurs activités de recherche. Cette protection prend d'abord la forme de la protection de leurs propres subjectivités pour pouvoir l'engager dans un *travailler scientifique* qui présente des caractéristiques en lien avec l'activité d'objectivation. Ce *travailler* trouve des modes d'expression à travers des processus de coopération, y compris défensives dans le cas des stratégies collectives de défense, articulées à des processus de coordination.

« Il y a d'autres effets pervers de l'évaluation par la publication, car pour publier on a tendance à proposer des thèses « formatées », des sujets définis pour faire des publications. On est loin de la thèse du sujet ou de la problématique de l'étudiant... — (collectif Nicolas, 1^{ère} réunion, chercheur A)

C'est alors un travail d'ingénierie, de technicien, c'est de la r&d⁷⁴ ! — (collectif Nicolas, 1^{ère} réunion, chercheur B)

Et puis il y a tout ce qui n'est pas évalué : les contrats à rédiger, le temps des [travaux de terrain], toutes les « manip » qui ne marchent pas...- (collectif Nicolas, 1^{ère} réunion, chercheur A)

En fait [l'évaluation] est très loin du travail, l'évaluation est trop monolithique par section...- (collectif Nicolas, 1^{ère} réunion, chercheur B)

L'évaluation dans la partie « titres et travaux » du [rapport d'activité] ne doit pas comprendre plus de 15 pages, le reste n'est pas limité, cela donne une idée de la façon dont c'est considéré... — (collectif Nicolas, 1^{ère} réunion, chercheur A)

En plus, l'ANR vous refuse des financements et dans le même temps elle vous emploie comme expert, alors vous n'êtes pas assez bon pour être financé, mais vous l'êtes suffisamment pour être expert, alors j'ai refusé d'être expert — (collectif Nicolas, 1^{ère} réunion, chercheur C)

Il y a des conflits d'intérêt » — (collectif Nicolas, 1^{ère} réunion, chercheur D)

C'est à ce niveau-là que les dispositifs organisationnel d'évaluation ont des incidences en modifiant le prescrit du travail des chercheurs ce qui déplace les règles et les valeurs de métier. Ainsi il est possible d'expliquer pourquoi les alliances décrites par Latour entre les *humains* et les *non-humains* ne produisent pas nécessairement plus d'efficacité au service de la construction des faits. Dans ces collectifs, les dispositifs d'évaluation sont des objets à part entière qui ont effectivement des effets en occultant une grande partie du travail. Avant de revenir à une discussion sur les stratégies de défense et les modes de rationalité à l'œuvre dans le travail des chercheurs, nous allons d'abord repasser par une analyse de l'activité de travail. Pour le collectif *Nicolas*, mais cela est aussi le cas pour le collectif *Bourbaki*, nous avons vu qu'il y a un déplacement du métier qui se traduit par l'inflation vécue de ce que l'on appelle parfois le tertiaire diffus par opposition à la dimension proprement professionnelle de l'activité. Cela se manifeste par le type de compétences à mobiliser : être juriste, faire du marketing pour promouvoir, vendre, trouver des biais pour habiller un projet, ... Ce sont les incidences des nouveaux dispositifs de la recherche de financement qui est pointée comme nous l'avons déjà vu. Ici nous revenons sur la nouvelle dimension de l'activité du métier de directeur de recherche à l'intérieur même de ce métier de chercheur dans lequel la part

⁷⁴ Recherche & développement.

relative à la recherche a déjà fait de la place au tertiaire diffus. Les modalités de l'évaluation qui valorisent l'activité de publication, un des produits du travail de la recherche, le font à travers des instruments de mesure basés sur des indicateurs dont certains peuvent être décrits par des formules⁷⁵ qui semblent viser à les rendre discriminant et robustes vis-à-vis des stratégies mises en place par les chercheurs pour manipuler ce système à leurs profits. Dans la pratique ces indicateurs sont des indicateurs d'indicateurs que la théorie systémique de Luhmann (2010) décrit comme des observations de second ordre. Ce sont des observations sur des observations au moyen desquels un sous-système social complexe comme le système scientifique pourrait se connaître c'est-à-dire s'auto-observer (Ferrarese, 2007). Cette réflexivité, mais plus largement l'autonomisation qui irait de pair avec l'émergence systémique chez Luhmann évacue l'*humain* à la périphérie comme ces indicateurs de publication évacuent le travail à la périphérie de ce qui est évalué. Nous pouvons comprendre que, pour le collectif *Nicolas*, l'évaluation puisse être très loin du travail des chercheurs.

Mais ce qu'avancent les collectifs *Nicolas Bourbaki* est encore différent. Pour être sûr de pouvoir publier il faut anticiper les résultats susceptibles d'être publiés. Cette anticipation incline à proposer des thèses considérées comme formatées. Pour le directeur de recherche, cette activité devient une activité alimentaire. Pour le doctorant, cela permet également de faire face à la pression temporelle – finir son doctorat en trois ans – qui s'accroît d'autant plus que la finalité du diplôme intègre des attentes de professionnalisation de plus en plus exigeantes en effort à fournir et en temps à consacrer. Il faut suivre des cours pour apprendre son futur métier de chercheur, enseigner pour apprendre son futur métier d'enseignant, aborder le monde de l'entreprise et de l'organisation par projet pour apprendre son futur métier de cadre d'entreprise voire d'entrepreneur,... A ces exigences, il faut aussi rajouter celles relatives à la constitution d'un dossier en vue d'un recrutement au sein du système de l'enseignement supérieur et de la recherche pour ceux qui le souhaitent. Ce dernier projet est source d'exigences pratiquement sans limite alors que les perspectives de succès sont extrêmement réduites.

Ces différents *objets* – publications, diplôme, dossier de recrutement, ... — que nous pouvons relier à des dispositifs concrets d'évaluation, ne sont ni mobilisés ni recrutés par les *humains* des collectifs de recherche, les chercheurs. Ils s'imposent à eux. Ils sont là du fait d'autres

⁷⁵ Un exemple de formule qui nous aura été livré par les collectifs *Nicolas Bourbaki* est repris dans la partie 7.3.3 de ce manuscrit de thèse.

humains qui agissent au sein des collectifs de chercheurs à travers la médiation de ces *objets*-là. Selon la façon dont les communautés de chercheurs se les approprient, ils sont à l'origine de fortes transformations de la nature même du travail de recherche des directeurs de recherche, des doctorants et bien évidemment des chercheurs dits de rang B qui occupent l'intervalle entre les deux. Ce déplacement a bien évidemment des incidences sur le rapport subjectif au travail et la façon dont les chercheurs se défendent face aux multiples peurs qu'ils doivent affronter au cours de l'activité de travail. Ce travail de la subjectivité n'est pas considérée dans la théorie de Latour notamment dans son modèle de la recherche (2001) qui présente l'*idéal type* de l'entrepreneur capitaliste stratège dont la finalité est l'accroissement des ressources stratégiques. Il est évoqué seulement sous forme d'euphémisme – les réaménagements des *humains* (2007) — dans son modèle des collectifs d'*objets humains* et d'*objets non-humains* dont les caractéristiques sont échangées pour s'étayer les uns sur les autres. La subjectivité dans le cadre *latourien* est réduite à l'intérêt stratégique.

« Oui, cela ne vous coûte rien [de faire des calculs], mais cela coûte, en fait cela ne vous est pas refacturé ! Nous c'est pas le cas, on doit payer ! Alors quand vous avez un loyer, et notre loyer représente [4 fois X centaines de milliers]€ / an, que par ailleurs [l'Institution] verse [2,5 fois X centaines de milliers]€ / an, alors on taxe les ANR, et les responsables de projet deviennent de vrais « professions libérales ». Ils défendent « leur argent », mais le problème alors c'est comment on fait vivre les équipements communs ? Le collectif ? Pour qu'il y ait une orchidée, il faut qu'il y ait un terreau... » — (collectif Nicolas, 1^{ère} réunion)

Mais cet intérêt stratégique fait fi au sein des collectifs des modalités d'expression de la subjectivité qui sont à l'œuvre dans la coopération et qui en déterminent la qualité. C'est ce que nous avons vu précédemment quand la cohésion abrase ces modalités de coopération et l'expression subjective dans les collectifs. Cet intérêt stratégique fait également fi dans le monde que l'on pourrait qualifier d'objectif des conditions matérielles permettant la coopération. Le terreau désigne à la fois les équipements collectifs, les ressources collectives et les pratiques qui sont relatives à ces équipements collectifs et à ces ressources collectives. L'*orchidée* c'est la compétence rare, la recherche originale.

6.2.4 Le collectif et l'inhumain (ses *objets*)

Au cours de ce chapitre, nous avons pu mettre en évidence certaines limites concernant les idéaux-types *latouriens* relatifs au collectif de travail. Nous pouvons maintenant reprendre la critique adressée par Châteauraynaud concernant la pauvreté du modèle d'acteur sous-jacent à la sociologie de la traduction (1991). Dans le cadre de l'anthropologie des sciences de Latour ce modèle d'acteur même dans une forme étendue aux *actants humains et non-humains* ne rend pas compte des difficultés relatives à la vie subjective des êtres *humains* au travail. Il ne rend pas compte du travail de la subjectivité relatif à l'engagement dans le processus de travail et à la protection de sa propre subjectivité, respectivement *le travailler* et *les stratégies collectives de défense*. Ces dimensions sont très appauvries dans le modèle d'acteur utilisé par Latour de telle sorte que l'intérêt stratégique fait office de subjectivité. Le travail y apparaît être un travail essentiellement stratégique mobilisant une rationalité instrumentale pour obtenir un avantage concret. Les règles apparaissent réductibles à des programmes d'action susceptibles d'être mécanisables pour être ensuite prises en charge par des *non-humains*. Le réaménagement des *humains* qui s'en suit concerne seulement les capacités d'action sans tenir compte d'incidences éventuelles sur le travail et la subjectivité. Nous rejoignons ici Chanlat⁷⁶ pour qui « *les organisations sont des acteurs-sujets en relation qui construisent les organisations avec leurs pratiques* » (Anquetil, Chanlat et Texier, 2010). Il reste alors à discuter ce qui est entendu ici par *Sujet* en interrogeant l'anthropologie mobilisée. La faiblesse des dimensions anthropologique, que nous parlions de *Sujet* ou de subjectivité, dans l'anthropologie des sciences de Latour ne peut être compatible qu'avec un modèle d'acteur qui ne joue pas, qui n'agit pas mais qui semble agi par un monde réglé de l'extérieur par un ordre transcendant représenté par des objets au service d'un Prince lui-même hypostasié. Un Prince déshumanisé pour un monde non humaniste selon Chanlat (*ibid.*) c'est-à-dire dans lequel l'expérience humaine ne serait pas encore advenue : un monde pré-humain.

Mais ces faiblesses peuvent néanmoins être utiles si elles sont « retournées » dans une perspective critique de la conception des collectifs de travail établie par Dejours. Les *objets* peuvent alors être des artefacts qui permettent de tenir compte des contraintes matérielles du travail mais aussi des contraintes réglementaires. Ce sont par exemple dans le travail de la recherche scientifique les dispositifs expérimentaux où les règles éthiques.

⁷⁶ Propos tenus au cours d'une table ronde avec Alain Anquetil et Louis-Jérôme Texier.

Enfin ces *objets* peuvent également être vus comme des constructions humaines traduisant non plus les contraintes matérielles et réglementaires, mais la nature même du ressenti subjectif au sein d'un collectif de travail. La possibilité de jouer avec les dispositifs d'évaluation est révélatrice de la marge de manœuvre que l'on s'octroie au niveau individuel ou au niveau collectif vis-à-vis de l'organisation du travail formelle. C'est cela, qui dans la clinique du travail des collectifs *Nicolas Bourbaki* rend compte de la possibilité de penser pour le chercheur sa participation au système dont il se plaint par ailleurs. C'est aussi de cela dont dépend la possibilité d'envisager une science différente représentée par exemple par la « *slow science*⁷⁷ ».

De ce point de vue la clinique du travail rend également compte de processus de réification en ce qui concernent les usages associés aux différents dispositifs d'évaluation. Ils tendent à restreindre le champ d'action des collectifs qui n'imaginent pas des façons de faire qui remettraient en cause ces *objets* et les usages qu'ils en ont.

De la même manière ces *objets* traduisent aussi le travail sous une forme réifiée, à travers ses effets, de collectifs de travail qui sont apparemment absents de la situation de travail considérée. Ce sont par exemple les collectifs de cadre ou les autres services, les collectifs de normalisation, ... dont les productions délimitent le champ des possibles d'un collectif de travail. C'est également par exemple, dans le cas de la recherche scientifique, les collectifs de chercheurs qui travaillent sur l'évaluation des chercheurs ou les économistes qui travaillent sur la valorisation de la recherche en termes de croissance économique.

L'intérêt d'une modélisation des collectifs de travail qui intégrerait des *objets* « *non-humains* » *latouriens* est de pouvoir délimiter plus précisément la notion de collectif de travail en introduisant un intermédiaire qui rend compte de processus de subjectivation et d'objectivation concernant le *Sujet* et de processus de réification concernant les règles de métier. Cette catégorie des *objets* du travail pourrait alors rendre compte dans une perspective critique de l'articulation entre coopération et coordination. Elle pourrait également être une catégorie d'analyse des effets des rapports sociaux de domination sur la subjectivité. Enfin donner un statut aux *objets* dans les collectifs de travail évite de facto le danger de réduire la production des collectifs de travail à des relations intersubjectives. Cette introduction de

⁷⁷ La « *slow science* » ou « recherche au ralenti » illustre l'idée que la recherche est un processus lent, méthodique et robuste et que les scientifiques ne devraient pas être obligés de fournir des solutions rapides aux problèmes économiques. Le concept de « *slow science* » est cohérent avec la pratique de la recherche orientée par la curiosité et s'oppose à la pratique de la recherche orientée par des objectifs de performance.

l'*objet* dans la définition des collectifs de travail ne devrait pas poser trop de difficultés dans la théorie psychodynamique du travail car l'*objet* y est déjà présent jusque dans la double centralité du travail et de la sexualité. Les différents triangles de la reconnaissance (Illustration 7) et de l'*aliénation* (Illustration 1) traduisent bien la triangulation de la subjectivité entre *Ego*, *Autrui* et l'*Objet* par la médiation du travail (Sigaut, 2004). L'*objet* est aussi présent dans les différentes théories psychanalytiques des pulsions puisque la pulsion est dirigée vers son objet ou dans le principe de réalité – plaisir. La réintroduction des objets de travail au niveau du concept de collectif de travail assure aussi une certaine cohérence avec la conception d'un *Sujet* social. Enfin, les *objets* de travail que nous proposons ici sont issus des hypothèses concernant le travail d'*objectivation* que nous avons pu formuler pour le travail des chercheurs. Mais le travail de la recherche, bien qu'il présente des spécificités, est également au cœur de toutes les activités réelles de travail. En effet pour faire face à la résistance du réel du travail, qui est une mise en échec de la maîtrise et demeure inévitable du fait du décalage entre le prescrit et le réel, chaque professionnel se doit d'*inventer* en situation de travail réelle, de faire acte d'*engagement* et de *créativité*.

7. Le chercheur et son organisation du travail

Introduction – plan du chapitre

Dans les chapitres précédents nous avons considéré le chercheur, en tant que collectif et dans un collectif, en relation avec des *objets*, qui peuvent être à la fois internes et/ou externes, au sens de la psychanalyse comme au sens de la sociologie de la traduction. Nous avons considéré ces relations comme des relations d'*objectalisation* parfois et comme des relations d'*objectisation* d'autres fois. Quelques fois ces relations sont intriquées voire compromises l'une avec l'autre selon la capacité de discrimination que nous sommes capables de mobiliser entre les phénomènes d'*objectalisation* et les phénomènes d'*objectivation*. Nous avons également considéré le chercheur comme un des membres *actants* de l'un des collectifs de travail dans lesquels il s'inscrit. Nous abordons ici la question du chercheur et de son organisation du travail. Ces développements permettent de remonter d'un côté à l'organisation formelle du travail qui cristallise des règles formelles ayant un caractère d'universalité à une échelle que nous qualifions de globale ou de macro. Ils permettent d'un autre côté de considérer l'organisation réelle du travail qui est subjectivement vécue à une échelle que nous qualifions de locale ou proximale. Ces deux modalités organisationnelles sont articulées et parfois intriquées comme nous le verrons dans la suite. Cela nous permettra de poursuivre nos analyses concernant les relations entre le travail d'objectivation dans la recherche scientifique, l'évaluation et la reconnaissance. Ces dernières peuvent être pensées comme des technologies d'orientation des travaux de recherche au niveau macro ayant des déclinaisons locales. A partir de ces technologies de gouvernement nous pouvons revenir sur l'organisation du travail pour montrer comment produire le Léviathan, établir et maintenir des asymétries en nous inspirant de Callon et Latour (2006). Nous établirons ensuite des ponts à partir de l'organisation du travail de la recherche telle que nous avons pu l'appréhender au cours de notre étude clinique du travail avec la psychologie des objets techniques, des machines et de l'ensemble technique.

7.1 De l'organisation réelle à l'organisation formelle

7.1.1 Une organisation inexistante ou une organisation opaque ?

La recherche est généralement pensée comme un travail requérant une certaine autonomie comme condition peut-être ou contrepartie d'une certaine capacité d'innovation ou de créativité. Le chercheur scientifique n'est pas toujours considéré comme un travailleur. Comme l'artiste, son activité de travail n'est pas toujours considérée comme une activité pénible, présentant des contraintes voire des servitudes. Nous avons déjà vu que cette représentation éludait une réalité bien différente.

Il n'est alors pas étonnant qu'un chercheur de l'*Institution* puisse considérer que le lien de subordination qui le lie à son employeur reste très lâche comme une des conditions de son indépendance, elle-même garante de la qualité de ses recherches. D'ailleurs un chercheur de l'*Institution* jouit normalement d'une plus grande liberté que les personnels d'appui à la recherche de l'*Institution*. Cela se traduit par exemple par des possibilités de mobilité importantes dont ne bénéficient pas les personnels d'appui à la recherche. Il semble même que le chercheur n'ait pas une claire conscience de l'existence de ce lien, voire de la relation d'emploi. Au cours de l'intervention, le rôle de la direction des ressources humaines de l'*Institution* a rarement été évoqué alors que les investigations en collectif de travail, qui visaient à élucider le lien entre souffrance / plaisir et organisation du travail, étaient organisées par la direction des ressources humaines. Le rôle de la direction des ressources humaine est mentionné seulement à travers ses représentants locaux mais ceux-ci sont considérés comme peu importants. Leur pouvoir de régulation vis-à-vis des conflits au sein des laboratoires n'est pas considéré au sein des collectifs *Nicolas Bourbaki*. Ils ne sont pas vus comme une instance d'appel vis-à-vis des directeurs de laboratoire avec lesquels les chercheurs entrent parfois en conflit. Tout semble se passer comme s'il n'y avait pas d'instance de régulation des conflits internes. Soit les conflits se pérennisent, soit le chercheur peut se faire accueillir par un autre laboratoire.

En contrepoint de l'absence ressentie de l'administration, le directeur de laboratoire apparaît comme une figure ambiguë. Il est parfois décrit comme n'ayant aucun pouvoir effectif sur les recherches.

« Ce qui a changé, c'est qu'avant c'était le chef qui décidait, il avait des qualités scientifiques reconnues, alors que les patrons actuels ! Les mandarins étaient dictatoriaux et avaient des idées

arrêtées, mais ils faisaient des choix... Si le choix était défavorable pour une personne, c'était clair. Maintenant, ils (les directeurs de laboratoire actuels) ne savent que dire : « je n'ai rien pour toi ». Ils sont dépourvus de pouvoir... Il n'y a pas de solution, alors que les mandarins avaient des solutions, il y avait toujours une issue possible ». — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion)

Il est d'autres fois décrit comme tout-puissant pouvant décider de la vie et de la mort des projets et des équipes. Le directeur de laboratoire tiendrait une partie de son pouvoir de son pouvoir de signature qui conditionnerait toute demande de financement à l'ANR et de sa position d'interlocuteur de l'AERES.

« Le directeur de laboratoire ne me trouve pas assez investi, pendant 8 ans à 80%, je prenais en fait les vacances scolaires, et le directeur de laboratoire me demandait toujours : « mais vous êtes là aujourd'hui ? » j'avais toujours mauvaise conscience. » — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion)

« Il y a une reconnaissance invisible dont on a besoin [pour pouvoir travailler] celle du chef d'équipe, du directeur de laboratoire, ... Si on est dans la mouvance, on ne nous oubliera pas pour les moyens, on peut être oublié sinon..., cette reconnaissance est la plus importante, c'est une reconnaissance sous-marine... » — (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion)

Lors de sa première réunion de travail, le collectif *Nicolas* a passé en revue les dispositifs d'évaluation qui avaient été récemment mis en place comme l'ANR, l'AERES ou la PES. Le collectif *Nicolas* pointe ici la position spécifique du directeur de laboratoire, il était un rouage important du système d'évaluation d'avant le déploiement des dispositifs d'évaluation ci-dessus qui préoccupent les chercheurs et dont il est également un des acteurs. Du coup l'ambiguïté de cette figure du directeur de laboratoire, mais aussi l'ambivalence des sentiments exprimés, et la forme des préoccupations exprimées sur les dispositifs d'évaluation prennent un sens différents à l'aune des relations sociales et des relations subjectives qui ressortent à la clinique du travail. Les chercheurs ne se sentent pas persécutés parce qu'ils ont des raisons psychologiques de se sentir persécutés et les directeurs de laboratoire ne sont pas persécutant pour des raisons psychologiques. La multiplicité des procédures d'évaluation produit de la confusion. La superposition de dispositifs anciens et de dispositifs récents également. Cette confusion peut facilement être mise en relation avec l'intensification du travail, le déplacement du métier, avec la souffrance éthique, pour peu que nous entrions dans

le détail de l'analyse de la matérialité du travail – l'état de la reconnaissance matérielle et symbolique, l'attribution des moyens,...

« Maintenant, le directeur de laboratoire peut orienter comme il veut ..., si tu ne rentres pas dans le moule, si tu es minoritaire... — (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion, chercheur A)

Il n'y a aucun recours vis-à-vis des [évaluateurs de l'Institution] — (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion, chercheur B)

Mais avant il y avait déjà ce système par appel d'offre et le directeur de laboratoire était déjà très puissant ... — (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion, chercheur A)

Le système transmet une forte pression, avant il y avait une meilleure répartition — (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion, chercheur B)

Avant il y avait plus de solidarité, moins de concurrence, ou plutôt moins ouvertement concurrentiel, et avant la concurrence était sur le reliquat pas sur le récurrent... — (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion, chercheur C)

Il y a atomisation, les enseignants chercheurs comme les chercheurs sont maltraités quand ils sont minoritaires dans un laboratoire ... — (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion, chercheur D)

Avant il y avait beaucoup de concurrence, il y avait tout cela, mais je crois que ce qui a changé, c'est qu'avant il y avait le respect du travail des autres, maintenant on n'hésite pas à dire, lui ce qu'il fait c'est nul, avant entre équipes dans le même laboratoire, cela ne se faisait pas forcément... — (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion, chercheur C)

Les collègues nous savent tout, si vous restez à l'intérieur vous mourrez, on cherche des collaborations à l'extérieur » — (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion, chercheur D)

Les directeurs de laboratoires peuvent alors être essentialisés dans une figure irréaliste qui condense l'impensé de l'organisation du travail, y compris du décalage entre l'autonomie pensée et l'autonomie réelle de l'*Institution*. Tout semblait se passer comme si les anciens et les nouveaux dispositifs cohabitait, l'ancien système d'évaluation continuait de survivre au sein du nouveau système d'évaluation. La figure du directeur de laboratoire surnageait au sein de cette confusion mais ce directeur de laboratoire dont il était question n'apparaissait pas être un directeur de laboratoire très réel. Outre son ambiguïté, ce directeur de laboratoire concentrait toutes les difficultés ressentis, les affects douloureux des membres du collectif *Nicolas*.

« Un DR doit faire valider sa demande d'achat, si le directeur de laboratoire t'en veut comment on fait ! — (collectif Nicolas, 1^{ème} réunion, chercheur A)

Il y a des arbitrages publics pour les congrès. — (collectif Nicolas, 1^{ème} réunion, chercheur B)

Chez nous c'est occulte ! — (collectif Nicolas, 1^{ème} réunion, chercheur A)

Et, je ne sais pas si vous vous rendez compte mais il y a un certain antagonisme entre critiquer l'ANR, l'AERES, la PES... et critiquer la structure, le directeur de laboratoire — (collectif Nicolas, 1^{ème} réunion, chercheur C)

Je ne comprends pas le sens de ta remarque — (collectif Nicolas, 1^{ème} réunion, chercheur A)

Ben oui, à un moment on dit l'ANR c'est pas bien et avant c'était bien puis à un autre, on dit le directeur de laboratoire c'est pas bien, il y a un problème. — (collectif Nicolas, 1^{ème} réunion, chercheur C)

Je ne vois pas vraiment. — (collectif Nicolas, 1^{ème} réunion, chercheur A)

Ben si, c'est soit l'un, soit l'autre, il y a antagonisme entre le pouvoir du directeur de laboratoire et le pouvoir de l'ANR » — (collectif Nicolas, 1^{ème} réunion, chercheur C)

7.1.2 L'organisation réelle du travail et l'organisation formelle du travail.

L'organisation formelle du travail renvoie aux organigrammes, à l'ensemble des prescriptions relatives aux tâches, aux coordinations, aux règles formelles que doivent accomplir les chercheurs. Les descriptions effectuées lors de la première réunion du collectif *Nicolas* concernaient le travail prescrit, l'organisation du travail formelle et les règles formelles déclinées à partir de nouveaux dispositifs organisationnels, notamment l'ANR et l'AERES. Le travail vivant apparaissait dans les affects que trahissaient les émotions, les formes langagières, l'expression de la pensée, l'agressivité ou la tension, ...

A l'opposé de l'organisation formelle du travail, l'organisation réelle du travail est l'organisation subjectivement vécue qui permet de faire face au réel du travail. Cette organisation repose sur *le travailler* et la coopération. Elle nécessite souvent la création de règles et l'ajout de ces règles à celles de l'organisation formelle. Cette organisation nécessite que les chercheurs s'engagent pour aller au-delà des processus de coordination. Ces derniers

sont importants, ils sont nécessaires car la réalisation d'une œuvre commune impose à chacun de limiter son intelligence pour permettre à chacun de contribuer (Dejours, 2009 c). Au contraire, la coopération qui est volontaire est une opportunité pour exprimer son intelligence. A partir du *travailler* des chercheurs scientifiques et de leurs modes de coopération, l'investigation clinique du travail rend accessible l'organisation réelle du travail. Cela passe par l'analyse de la souffrance ou du plaisir au travail, la caractérisation des stratégies collectives de défense et l'étude de la relation entre l'organisation réelle du travail et cette souffrance. A partir de l'organisation réelle du travail il est alors possible d'interroger l'organisation formelle du travail, à laquelle l'organisation réelle du travail est articulée, pour agir collectivement sur le travail.

L'organisation réelle du travail se sépare de façon assez claire de l'organisation formelle du travail si l'on considère que l'organisation formelle se réduit aux organigrammes et aux règles formelles explicites comme un règlement. Cela n'est plus vrai si nous considérons maintenant les *objets* au sens de l'anthropologie des sciences. Pour comprendre cela, il est intéressant par exemple, de considérer le rôle des dispositifs d'évaluation qui viennent modifier l'ancienne organisation formelle du travail en ajoutant des prescriptions : obtenir un financement de l'ANR, avoir une bonne évaluation de l'AERES,... A ces prescriptions correspondent de nouvelles activités pour remplir ces nouveaux objectifs et de nouvelles règles de métier à articuler aux modifications de règles formelles. Ces nouvelles activités comme ces nouvelles règles de métier participent à l'organisation du travail réelle. Ces *objets*, pouvant être perçus comme exogènes à l'organisation de l'*Institution*, pénètrent en réalité profondément dans l'organisation formelle de l'*Institution*.

« ... Il faut arriver à ne pas s'entretuer pour mettre son nom. — (collectif Nicolas, 1^{ème} réunion, chercheur A)

La feuille du rapport d'activité annuel est très bien. — (collectif Nicolas, 1^{ème} réunion, chercheur B)

Mais le rapport d'activité ce n'est pas l'AERES. — (collectif Nicolas, 1^{ème} réunion, chercheur A)

Il décrit le minimum vital accessible, en fait il y a très peu d'obligation de publier, un papier par an, c'est très léger, ce qui est demandé c'est rien du tout par rapport à la pression que l'on se met » — (collectif Nicolas, 1^{ème} réunion, chercheur C)

Ils agissent pour ainsi dire de l'extérieur de l'*Institution* sur l'organisation réelle du travail des chercheurs. Ils ont des effets sur le travail des chercheurs. Ces *objets* exogènes du monde formel agissent au sein des collectifs de travail sur les humains car ils sont source de prescription : ils produisent une norme à laquelle les chercheurs sont sensibles au point d'orienter leurs décisions en fonction de ces dispositifs. Ce « minimum vital » établi par l'*Institution* est vécu comme très léger mais les règles de l'AERES sont plus contraignantes (Illustration 11). En fait ce qui est encore plus contraignant c'est l'exigence que les chercheurs s'adressent à eux-mêmes et à leurs collègues. Les dispositifs d'évaluation contribuent, au-delà de leurs aspects formels, à accroître cette exigence alors que la légitimité et la validité des critères d'évaluation utilisés est très largement contestée.

« Le critère de publication est stupide. Le critère de publication est facile. Je pense que la [BI⁷⁸] a un gros problème. — (collectif Bourbaki, 1^{ème} réunion, chercheur A)

On est dans une école doctorale [commune], le problème c'est qu'ils [les chercheurs en BI] veulent faire leur loi et récupérer les postes. — (collectif Bourbaki, 1^{ème} réunion, chercheur B)

J'ai remarqué qu'en BI, on fait parfois miroiter une possibilité de recrutement, les thésards bossent, bossent, alors quant au fond on sait qu'il n'y aura aucune possibilité de recrutement. ... » — (collectif Bourbaki, 1^{ème} réunion, chercheur A)

Les chercheurs ne les contestent pas au point de redéfinir leurs usages voire de proposer des pratiques d'évaluation alternatives. Ces usages, par exemple le poids de la bibliométrie, l'usage que les scientifiques en font, mais aussi le rôle des objectifs dans une activité perçue comme créative alors que la créativité ne semble pas à première vue prescriptible ne sont pas questionnés explicitement. La finalité de ces dispositifs est bien mise en évidence par la clinique du travail « faire *travailler* plus » les chercheurs dans les directions que ces dispositifs d'évaluation privilégient.

7.1.3 L'organisation du travail de la recherche et l'évaluation

Nous avons avancé que l'objectivation est une composante essentielle du cœur de métier de la recherche scientifique. A ce titre l'évaluation, sans préjugé de ses modalités, en tant qu'elle est une des composantes de cette objectivation nous a semblé être un *objet* extrêmement

⁷⁸ BI désigne ici une discipline scientifique prise en charge par une des parties de l'*Institution* dans lequel les techniques d'évaluation basées sur la bibliométrie est semble-t-il très utilisée.

important tant du point de vue du chercheur individuel — de la protection de sa subjectivité comme des processus de subjectivation – que du point de vue des collectifs de travail. Au niveau individuel, l'évaluation a des incidences sur la subjectivité et sa protection. Au niveau collectif, l'évaluation a des incidences sur la forme des collectifs de travail et les modalités de la coopération. Ces *objets* sont alors de facto des *objets* du travail qu'il convient de rendre « visibles aux yeux de l'esprit » pour paraphraser Latour. Ils doivent devenir perceptibles et utilisables par la médiation d'un travail de notre subjectivité. Si la compréhension du sens endogène repose sur des concepts objectifs, comme le soutient Pharo (1993), mais aussi sur l'incomplétude de ces concepts objectifs, alors rapatrier des *objets* au sein d'un collectif de travail présente un intérêt pour rendre compte du travail. C'est probablement une façon très appauvrie de rendre compte du travail, mais la présence de ces *objets* permet néanmoins d'en enrichir la représentation pour peu qu'ils soient investis pour rendre compte du travail vivant.

Cela peut-être soit le signe d'une rationalisation excessive, soit au contraire d'une commodité que nous qualifierons alors de technique de modélisation. Elle permet de ne pas écarter complètement du champ de la conscience, de l'espace de débat sur le travail dans un collectif, que ce qui peut être perçu comme une contrainte peut être en réalité le résultat de travail d'autres collectifs dont il faudrait tenir compte. Elle peut ménager des opportunités pour réinterroger cette fameuse organisation formelle du travail par la réouverture de ces fameuses boîtes noires identifiées par la sociologie de la traduction (Callon et Latour, 2006). Encore faut-il être capable d'identifier les boîtes noires ! Parmi ces *objets* de l'organisation du travail formelle, les dispositifs d'évaluation ont une grande importance car nous pouvons les penser comme des processus d'objectivation au cœur même du travail de recherche. La grande question qui se pose alors concerne la nature de l'évaluation. L'évaluation individualisée quantitative et les épreuves de jugements qualitatifs ne produisent pas la même recherche. En définitive ce n'est pas non plus la même science qui est produite.

« La dimension du salaire a été gommée de votre présentation, pourquoi ? Le salaire est important, on a l'air d'idiots. Les autres ne comprennent pas. » — (collectif Bourbaki, 1^{ère} réunion).

« Il y a un décalage entre rémunération, de nombreuses heures d'investissement par rapport au reste de la société marchande, c'est un métier de rentier... » — (collectif Bourbaki, 1^{ère} réunion).

Il y a aussi des raisons plus prosaïques de s'intéresser à l'évaluation en tant qu'*objet* du travail en lien avec l'organisation formelle du travail et l'organisation réelle du travail de la recherche. Tout d'abord, l'évaluation est un enjeu important pour les carrières et les recrutements. Elle tient la question de la rémunération des chercheurs et de la reconnaissance pécuniaire et symbolique attachée à l'argent. Il y a bien une dimension symbolique associée à l'argent qui est en partie ancrée dans le social. Le *socius* a du mal comprendre que l'intensité des efforts fournis n'ait pas de traduction financière. Une autre facette de cette dimension symbolique associée à l'argent est probablement liée à des résonances subjectives voire psychiques dont l'étude sort du cadre de cette recherche.

L'évaluation entre également dans l'attribution des moyens qui permettent de pouvoir continuer à *travailler* voire de mener une recherche d'envergure.

« Le directeur de laboratoire est aussi dans le réseau qui intervient dans la distribution de l'argent, le récurrent est ponctionné, et les fonds peuvent également être coupés même si votre projet est OK ! Obtenir un thésard, le directeur de laboratoire intervient aussi dans la répartition des thésards, c'est lui qui notamment classe les sujets... — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion, chercheur A)

Il y a un gros problème de gouvernance [au sein de l'Institution], une formation de 4 modules de 3 jours... le pilotage des directeur de laboratoire est beaucoup plus strict au [sein de l'institut C] qu'au [sein de l'Institution], cela donne des règles, au [labo mixte], les classements sont rendus publics et argumentés... — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion, chercheur B)

C'est une dérive de la sacro-sainte liberté de la recherche... Les sujets sont envoyés aux directeurs, on ne sait même pas s'ils sont envoyés [à l'Institution] ... » — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion, chercheur A)

Mais au-delà des conditions matérielles d'exercice de ce métier, l'évaluation structure aussi les jugements qualitatifs, notamment ceux proférés par les pairs. Les revues sont classées selon une côte qui établit leurs renommées. Celui qui publie dans une revue prestigieuse bénéficie du prestige associé à cette revue via une note. De façon plus radicale les communautés de recherche semblent promptes à établir des jugements d'autant plus tranchés et irréversibles qu'ils structurent ainsi hiérarchiquement une communauté de recherche. Un système de notation radicalise ces jugements — les chercheurs mal notés sont de mauvais chercheurs — et rendent invisibles les épreuves de travail.

Dans le contexte politique et social de la France de ce début de XXI^e siècle la profession de chercheur apparaît être une profession dont le statut semble décroître depuis un certain

nombre d'années. C'est un sentiment qui s'exprime par rapport à la pénétration accrue des valeurs marchandes au sein de la société jusque dans les mécanismes de financement de la recherche. C'est aussi le constat de la dégradation des revenus des chercheurs et de la perte de reconnaissance symbolique que ressent une partie de la profession. Le sentiment de plafonner relativement jeune et l'absence de perspectives d'évolution est en partie due à des grilles de rémunérations conçues à une époque où les carrières de chercheurs permanents commençaient beaucoup plus tôt.

« Globalement il y a un problème de grille car la Hors Classe qui existe pour les maîtres de conférences et pour les ingénieurs n'existe pas pour les jeunes chercheurs. Ils plafonnent à [...], cela n'empêche pas les gens de bien travailler... — (collectif Bourbaki, 1^{ère} réunion, chercheur A)
Le principe c'est de passer [chercheur de rang A], mais tout le monde ne passe pas [chercheur de rang A]. Il y en a 50%, mais tu es en fin de grille à 45 ans. — (collectif Bourbaki, 1^{ère} réunion, chercheur B)
Si on n'est pas [chercheur de rang A] à 45 ans en gros on est de la merde. — (collectif Bourbaki, 1^{ère} réunion, chercheur A)
Si à 45 ans on est de la merde si on n'est pas [chercheur de rang A] alors c'est vraiment contre-managérial » — (collectif Bourbaki, 1^{ère} réunion, chercheur B)

Le recrutement de plus en plus tardif tend à faire baisser la rémunération des chercheurs permanents car les grilles n'ont pas été pensées pour tenir compte de la précarisation des parcours de recherche qui éloigne dans le temps le recrutement dans une position de chercheur permanent. Ce recrutement tardif confronte les chercheurs recrutés à la difficulté voire l'impossibilité de passer chercheur de rang A ou professeur des universités. Ils restent alors piégés dans une grille qui plafonne financièrement sans avoir la perspective de passer en hors classe comme pour les maîtres de conférences. Une reconstitution de carrière sous-estime les expériences professionnelles préalables au recrutement par rapport à un parcours idéal, à l'ancienne, où le recrutement aurait eu lieu peu après la thèse

7.2 La reconnaissance : une technologie de gouvernement ?

7.2.1 Reconnaissance et évaluation

Corrélativement au durcissement des critères pour le recrutement et à l'augmentation de l'âge de recrutement des chercheurs permanents de rang B qui ont des incidences sur la reconnaissance pécuniaire, il semble que le regard social porté sur les chercheurs s'est déplacé

lui aussi dans le sens d'une dévalorisation de cette profession. Ce ressenti de dévalorisation s'exprime par exemple par le socius mais aussi par des prises de position de la puissance publique, par la voix du Président de la République française dont l'allocution du 22 janvier 2009 a été maintes fois rappelée.

« *Comment l'image ? Le discours de Sarko en 2008... vous êtes bien chauffé ...* » — (collectif Nicolas, 4^{ème} réunion)

Globalement les conditions de travail se sont dégradées dans le secteur de l'enseignement supérieur et recherche si on suit les conclusions de l'étude P.E.C.R.E.S. (2011) en prenant le marqueur de la précarité comme indicateur. Cela est peut-être pour partie dû à l'évolution démographique du secteur, notamment du nombre d'étudiants, mais pas seulement. Weber (2002/1919) dans sa conférence sur la profession et la vocation du savant pointait déjà la précarité. Elle était la norme dans l'université allemande pour les assistants qui aspiraient à la carrière universitaire. Cela était sans doute vrai ailleurs en Europe car dans cette conférence Weber se positionne d'abord du point de vue des conditions matérielles et de l'économie. Il établit une comparaison internationale sur la base des conditions matérielles d'exercice. L'assistant américain était celui dont les conditions matérielles se distinguaient le plus de l'assistant allemand ! Il bénéficiait d'un emploi et d'une certaine stabilité associée à ce cadre d'emploi. Tout ce qui manquait à l'assistant allemand. Mais le statut de ce dernier n'était selon Weber que celui d'un ouvrier peu qualifié d'une entreprise d'éducation et de recherche. Il l'était d'autant plus que l'assistant américain était taillable et corvéable à merci, pouvant être renvoyé sans ménagement du jour au lendemain. L'assistant allemand lui ne recevait aucune rémunération tant qu'il n'était pas recruté comme professeur. Pour Weber l'université allemande était une ploutocratie de tradition aristocratique alors que l'université américaine était un système bureaucratique de tradition capitaliste. C'est sur ce contexte des conditions matérielles d'exercice difficile d'un métier très exigeant qu'il convient d'apprécier la question de la reconnaissance dans les métiers de la recherche. En France, le collectif P.E.C.R.E.S. (2011) a effectué une étude exploratoire de la précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche en France. Elle rappelle que la précarité est une donnée historique importante de l'histoire de ce secteur. Dans la première partie de son étude, le collectif P.E.C.R.E.S. montre un double mouvement avec la mise en place au cours du XX^e siècle d'un droit du travail permettant de mettre en évidence cette précarité et une réduction de la précarité entre les

années 1950 et 1990 (2011, p. 26-32), puis ensuite un développement continu de la précarité (2011, p. 32-45) dans le cadre d'une politique se déployant selon trois axes : diminution du nombre de permanents, augmentation des non permanents et multiplication des formes d'emplois non statutaires, substitution du financement sur projet au financement alloué de façon récurrente sur évaluation scientifique. C'est dans ce contexte que Poumir (1998) s'est intéressée à la situation des chercheurs non permanents de l'INSERM. Certains de ces chercheurs ne bénéficiaient même pas de contrats à durée déterminée, ils étaient rémunérés sous forme de libéralités délivrées par des fondations. Aujourd'hui cette pratique ne doit plus avoir cours. Dans mes entretiens de recherche j'ai été confronté à deux reprises à ces témoignages. Tout d'abord une femme étrangère, *Curie*⁷⁹, qui a cumulé des années et des années de travail invisible dans un cadre d'emploi inexistant. Elle s'est retrouvée le jour où elle est sortie du système de la recherche comme si elle n'avait jamais travaillé du point de vue de la sécurité sociale, de l'assurance chômage ou de l'assurance retraite. Au moment de faire le bilan de ces années sous le signe de la vulnérabilité, l'amertume que peuvent ressentir certains de ces travailleurs est bien compréhensible. Ensuite, ce fut au tour de *Monod*⁸⁰ de me relater sa prise de conscience lors de son retour en France, après un post doctorat aux Etats Unis et avant de décrocher un poste de chercheur permanent. Elle découvrit à l'occasion d'un accident du travail qu'elle n'avait aucune couverture d'assurance maladie si ce n'est celle de son mari. Elle se rendit compte alors que sa rémunération versée par une fondation de recherche n'était qu'une libéralité en dehors de tout cadre contractuel. Poumir a décrit des situations dans lesquelles ces chercheurs précaires confrontés à des conditions matérielles de travail réellement difficiles pouvaient endosser le discours sur l'excellence pour justifier leurs efforts sans contrepartie équitable sur le court-terme. La perspective alors de pouvoir intégrer une communauté professionnelle valorisée, prestigieuse, permettait de supporter de tels efforts. Mais cette promesse s'éloigne malgré les efforts consentis, Poumir avance que les ressentis de souffrance ne peuvent plus être contenus efficacement par les défenses mises en place (1998).

Viry (2006) s'est intéressée aux enseignants chercheurs en sciences humaines et sociales dont elle extrait de leurs parcours deux éléments qualifiés de *processus sociopsychiques* dans le référentiel de la sociologie clinique de Gaulejac (2009). Ces deux éléments sont l'envie et la quête passionnée de la reconnaissance. Les sciences humaines et sociales sont probablement

⁷⁹ Ancienne Chercheuse Post doctorante en entretien libre.

⁸⁰ Maître de conférences en entretien libre puis en entretiens semi-directifs.

l'un des secteurs qui connaît la plus forte précarité si l'on en croit le collectif P.E.C.R.E.S. (2011, p. 70-71). Il n'est pas possible d'aller au-delà de ces hypothèses et de les évaluer finement d'un point de vue quantitatif. Mais cela n'est pas nécessaire dans le contexte de cette recherche, pour considérer la difficulté des conditions matérielles d'exercice et des relations subjectives de travail, leurs dégradations et leurs effets en termes de dévalorisation salariale et de déni de reconnaissance sous toutes ses formes.

Ainsi nos investigations doivent tenir compte du contexte d'une profession dont les conditions matérielles et pécuniaires d'exercice sont extrêmement difficile eu égard à l'engagement demandé qui apparaît être un engagement hors norme. Dans ce contexte la reconnaissance apparaît bien comme un des leviers potentiels pour orienter les recherches. Cela est d'autant plus crédible que ces dernières années les conditions du fléchissement de la reconnaissance sociale semblent réunies ce qui fragilise le statut et l'identité des chercheurs permanents. Cela est encore plus crédible si nous considérons que l'emploi non permanent progresse corrélativement à l'introduction de nouveaux instruments de financement sur projet et à la diminution des financements alloués sur fond propres. Les différentes formes de déni de la reconnaissance, pécuniaire et symbolique, peuvent alors constituer des techniques de gouvernement de la subjectivité. Cette demande de reconnaissance des chercheurs peut être capturée par des dispositifs d'évaluation, dont nous avons vu à quel point ils préoccupent les chercheurs. En se juxtaposant, ils sont source de complexité jusqu'à la confusion et d'intensité du fait du travail administratif qu'ils induisent, mais aussi de la charge mentale et anxieuse résultante pour maintenir une équipe de recherche et financer des travaux de recherche avec des personnels précaires.

Oh moi, je suis moins droguée que ça. Mais vous vous réveillez la nuit quand vous êtes en train de butter sur quelque chose ? Ce qui me dérange, c'est d'être réveillé pour des soucis d'organisation... J'ai deux jours difficiles dans la semaine, c'est le vendredi soir et le dimanche soir, dimanche soir vers 8h, j'ai une crise d'angoisse, j'ai la respiration qui se bloque... » — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion).

Ces *objets*, les dispositifs d'évaluation, sont insérés jusque dans les collectifs de chercheurs pour en orienter l'activité en exploitant la demande de reconnaissance, contrepartie de l'engagement des chercheurs. Cette contrepartie apparaît d'autant plus cruciale que la rémunération des métiers de la recherche publique est faible et que l'engagement est indispensable pour effectuer un travail d'autant plus exigeant que la créativité est prescrite. Si

l'engagement dans la recherche est à ce point critique pour *travailler*, produire et continuer à exister socialement en tant que chercheur nous comprenons que la reconnaissance soit à ce point un puits sans fond. Nous avons vu que ce gouvernement de la reconnaissance confronte les chercheurs à des souffrances par surcharge ou intensification de la charge de travail notamment administrative. Mais les chercheurs sont également confrontés à des souffrances induites par des conflits de valeurs.

« *Il y a trop de cumul de fonctions, le chercheur aujourd'hui est un chercheur commercial, professionnel du soin de son image* » – (collectif Nicolas, 1^{ère} réunion)

Le déplacement du travail vers des tâches considérées comme commerciales est source de conflit de valeurs ayant nécessairement des résonances subjectives. Mais l'intensification associée au tertiaire diffus et le déplacement du métier peuvent aussi se cumuler avec des situations de souffrance éthique. Des *souffrances éthiques* peuvent apparaître par exemple quand la différence de statut amène à imposer à des chercheurs non permanents des charges de travail que ne compensent pas les perspectives d'embauche.

Chaque équipe qui obtient des contrats les garde pour soi... On ne peut plus recruter quelqu'un pour plus de 6 ans ou 5 ans mais cela ne touche pas les [ingénieurs]. En fait au-delà de 5 / 6 ans, les [personnels supports employés en CDD] sont "cdisables", le décret d'application vient de paraître, cela concerne aussi les post docs... – (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion, chercheur A)

Mais en fait personne ne sait, il faut attendre les décrets d'application... Chez nous, l'[Autre Institution] bloque... Cela pose problème car on forme des jeunes pour les envoyer au casse-pipe, sans rien au bout... – (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion, chercheur B)

C'est quoi le casse-pipe pour vous ? – (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion, clinicien du travail)

Le casse-pipe c'est de ne pas pouvoir les embaucher dans la recherche [alors que le privé recrute peu de docteur]. – (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion, chercheur B)

L'appropriation des dispositifs organisationnel d'évaluation est variable selon les communautés, les disciplines, le poids relatif des différentes institutions de recherche et de leurs pratiques quant à l'évaluation. Au sein même du dispositif d'investigation en clinique du travail, le collectif *Bourbaki* a mis en quelque sorte en dialogue les pratiques de deux grandes disciplines scientifiques qui étaient très différentes. Les chercheurs de l'*IB*⁸¹ ont pu ainsi décrire des situations apparemment dérégulées où les positions dans la liste de publication

⁸¹ *IB* désigne ici une discipline représentée au sein d'un des instituts de l'*Institution*.

comme l'attribution des projets de recherche semblaient devoir être attribuées apparemment de façon arbitraire. Ces attributions donnant lieu à des luttes pour les obtenir sans aucune référence semble-t-il au métier et au travail. Les chercheurs de l'*II*⁸² se sont quant à eux clairement mis à distance de ces situations en mettant en avant un certain nombre de règles concernant l'attribution des places dans la liste des publications :

« Plus on est loin de la paille, plus on est loin dans la liste des auteurs. D'abord c'est le doctorant ou le post doc, ensuite ..., et enfin le directeur de recherche ou celui qui a eu l'idée » – (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion)

Ces règles dans le cas des chercheurs de l'*II* traduisent aussi une division du travail assez stricte entre ceux qui ont les idées et ceux qui exécutent.

Dans l'étude réalisée par le CE2 (Collège des Enseignants-Chercheurs en Ergonomie, 2012 ; 2014) les incidences des enjeux de reconnaissance notamment par les publications concernent l'ensemble de la discipline dont les représentants déplorent que les règles adoptées soient aussi défavorables aux disciplines minoritaires et aux épistémologies cliniques, elles aussi minoritaires dans le champ scientifique. L'enjeu sur la reconnaissance se traduit également en enjeu sur l'enseignement et la pérennisation des formations, notamment le master. L'enjeu de reconnaissance sur les publications relègue dans l'invisibilité le travail d'enseignement et le travail administratif, pourtant de plus en plus exigeant, avec comme risque la « scission entre enseignants-chercheur publiant et enseignants-chercheurs non publiant ». Les premiers ayant la possibilité de s'extraire de la réflexion pédagogique voire du service d'enseignement lui-même alors que les seconds pourraient se retrouver isolés au sein des laboratoires de recherche sans possibilité d'être accueillis dans d'autres unités soucieuses de préserver leurs évaluations.

En ce qui concerne les enseignants-chercheurs en gestion, Lussier (2014) analyse les transformations des pratiques et de la profession consécutivement à l'introduction des critères d'évaluation basés sur la publication en langue anglaise dans des revues classées. Il relate

⁸² *II* désigne ici plusieurs disciplines différentes de l'*IB* représentées au sein de plusieurs instituts de l'*Institution* différents de celui qui a en charge l'*IB*.

dans une étude sur un panel d'enseignants-chercheurs francophones en France et au Québec une scission entre d'un côté les préoccupations des praticiens, gestionnaires en entreprise, et de l'autre celles des enseignants-chercheurs de plus en plus orientées par la production de publications de recherche. Cet éloignement pour les plus performants au regard des critères de publication se double d'un éloignement par rapport à l'enseignement et aux étudiants puisqu'ils obtiennent alors des décharges de service d'enseignement en récompense de leurs résultats. La transformation des critères d'évaluation a également entraîné la transformation des pratiques de publication débouchant sur des stratégies pour maximiser les différents indices et des choix de thématiques pour minimiser le risque de se voir refuser. Cela aboutit pour Lussier à un formatage à la fois de la forme et au fond des publications, du contenu des recherches et du profil des étudiants se destinant à la carrière universitaire en sciences de gestion. Lussier modère néanmoins cette analyse en proposant une typologie des enseignants-chercheurs dont certains, les résistants et les ambivalents, pourraient faire évoluer les pratiques académiques dans le sens d'un rapprochement avec les préoccupations des praticiens et de l'enseignement pour peu que le système d'évaluation évolue à nouveau. Lussier montre néanmoins comment les établissements d'enseignement supérieur en gestion ont pu « *utiliser leurs systèmes d'évaluation pour aligner les comportements des enseignants-chercheurs sur leurs objectifs institutionnels* ».

7.2.2 Reconnaissance et connaissances

Les *objets* de travail qui structurent pour partie les collectifs de travail et l'organisation du travail agissent, au sens de Latour, d'autant plus qu'ils sont repris c'est-à-dire utilisés par les chercheurs dans le cadre de leurs activités de travail. Ainsi ces *objets*, comme par exemple les dispositifs d'évaluation introduits ces dernières années, n'agissent pas au sens où une lecture superficielle de Latour le laisse entendre comme des acteurs. Nous rappelons ici encore que Latour parle d'*actants* et non d'acteurs à propos des *objets non-humains*. Ces *objets* sont d'abord mis en place pour orienter les activités des chercheurs en modifiant les modalités d'attribution de la reconnaissance. Ces *objets* sont alors agis par des professionnels et des communautés de professionnels qui en tirent aussi des avantages. Un des bénéfices réside dans les gains supposés en temps mais aussi en argent et en intelligence que l'on peut espérer en substituant pour partie des activités cadrées par des procédures déclinées à partir de ces dispositifs d'évaluation à l'expertise scientifique traditionnelle.

« Tous ces malheureux chercheurs qui se présentent à des concours, maintenant il y a une présélection, les gens ne sont plus auditionnés. – (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur A)

L'administration impose des délais très courts car on manque d'argent, cela coûte cher de faire passer des concours. On ne peut pas auditionner tout le monde, il faut présélectionner... – (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur B)

Maintenant c'est dans toutes les sections. – (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur C)

Moi [chercheur expérimenté], quand je me suis présenté au concours de jeune chercheur, j'ai été présélectionnée sur dossier. – (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur A)

Pour aller plus vite on présélectionne, mais j'ai le cas d'un chercheur qui une année était le premier sous la barre, et l'année d'après n'a pas été présélectionné ! Tout simplement parce qu'il n'a pas publié lors de l'année en cours ! Au final, il aurait peut-être été éliminé, mais c'est le critère « publi en cours » qui l'a éliminé. – (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur C)

Il y a une dérive de la mesure vers ce qui n'est pas attendu. – (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur B)

En [...], il y a 70% de refoulés, cela permet d'avoir des auditions plus longues. A l'issue de l'audition, il y a d'autres critères que la bibliométrie » – (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur C)

Mais aujourd'hui pour l'évaluation [le recrutement⁸³], il y a un critère d'exclusion [fort], mais les 30% qui restent sont tous excellents, il y a de bonnes raisons de procéder ainsi [économiques] ». – (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur B)

Pour Barré et Raffour (2011), l'AERES est bien un dispositif d'assurance qualité pour évaluer les recherches entreprises par les chercheurs. Ce dispositif vise à dégager des normes et des standards pour garantir une certaine conception de la qualité de la recherche qui soit compatible avec des exigences d'excellence scientifique. Il a permis d'atteindre un premier objectif : la mise en place d'un système d'évaluation industrialisable, répliquable, qui permet de faire des économies de temps et d'échelle. Ces dispositifs d'évaluation sont donc utiles pour les gestionnaires de la recherche mais aussi pour les évaluateurs.

« Il n'est pas rare de se connecter sur le site web X pour avoir accès au « H-factor » des candidats » – (Monge⁸⁴)

« Il faudrait interdire internet pendant les délibérations » [si l'on souhaite faire changer les choses] – (Newton⁸⁵)

⁸³ Le collectif *Bourbaki* parle de l'évaluation mais aussi du recrutement de toute évidence.

⁸⁴ Chercheur senior assumant des fonctions de direction de recherche (entretien).

⁸⁵ Chercheur assurant des fonctions au sein de l'*Institution*.

L'ANR est quant à elle un dispositif compatible avec des modes de financement de la recherche qui sont majoritairement sur appel à projet dans un format que l'ANR peut définir. La recherche se rapproche d'un entrepreneuriat de type libéral. Des *objets*, comme l'AERES et l'ANR, ont permis l'introduction de nouvelles règles formelles au sein de l'organisation formelle du travail. Elles sont le moyen par lequel les règles du jeu qui régulent l'activité des chercheurs scientifiques et des collectifs de travail sont modifiées. De nouvelles pratiques peuvent alors apparaître qui en se stabilisant s'articulent à une organisation formelle devenue différente de celle qui préexistaient avant l'introduction de ces *objets*.

Ces pratiques de recherche peuvent être d'autant plus différentes que le changement introduit une transformation qualitative des règles formelles. L'*Institution* avait auparavant introduit des programmes de recherche dans lesquels les chercheurs obtenaient des financements en retour de leurs projets de recherche. Mais à l'époque les dotations en fond propre que percevaient les chercheurs leur permettaient de poursuivre une activité de recherche sans avoir à en passer par ces appels à projet. Aujourd'hui la situation a qualitativement changé car les fonds propres des laboratoires ont diminué de sorte qu'ils puissent être considérés comme marginaux, voire très insuffisants pour mener des recherches dans certaines disciplines. La perspective qui correspond au ressenti de certains des membres des collectifs *Nicolas Bourbaki* est l'extinction de cette dotation.

Ces nouvelles pratiques sont alors d'autant plus adoptées qu'elles apparaissent congruentes avec le système d'évaluation mis en place. Nous pouvons même avancer à titre d'hypothèse qu'il a pu lui-même être un des instruments qui les ont inspirées puis renforcées.

« La PES est vraiment un exemple de l'évolution, avant tout le monde disait : « on refuse la PES »... Trois ans plus tard, tout le monde demande la PES... » — (collectif Nicolas, 1^{ère} réunion)

Par ailleurs ces dispositifs d'évaluation sont alors utilisables dans le sens des intérêts de ceux qui ont les moyens pour les utiliser à leurs profits. Lorsqu'un jeune doctorant semble avoir les qualités pour pouvoir être recruté soit au sein de l'*Institution*, soit au sein d'une autre institution de recherche qui peut être une université, alors il est important d'assurer un financement qui stabilise l'activité de ce postulant au cours du temps. Les directeurs de recherche et les professeurs qui s'entendent pour cela se le « repassent », c'est-à-dire qu'ils

proposent à tour de rôle des financements qui permettent au jeune chercheur de pouvoir continuer à faire ses preuves pour construire un dossier de recrutement.

« On avait une étudiante [nationalité] que l'on voulait recruter, c'est un professeur de l'université [U] qui l'avait ramené, alors on l'a maintenu sur des CDD⁸⁶, et puis elle a pu être recrutée comme maître de conf. » — (collectif Bourbaki, 2^{ème} réunion)

Pour cela, les collectifs *Nicolas Bourbaki* expliquent qu'il faut aller « *se faire voir* » par les autres au cours de séminaires et continuer à publier pour ne pas être éliminé par ce critère. Le critère de publication peut jouer, en contexte de pénurie de poste et de forte demande, comme un critère d'élimination qui permet un tri rapide. Ainsi comme les collectifs *Nicolas Bourbaki* nous l'ont relaté un très bon dossier une année donnée peut ne plus être recevable l'année suivante.

« Quand j'étais en thèse, mon directeur de recherche m'a envoyé faire quelques séminaires dans d'autres labos, pour que je me présente, pour que ses pairs me voient, « voilà qui j'ai choisi », j'ai fait des séminaires au CNES⁸⁷, à l'ESA⁸⁸, à Centrale Paris⁸⁹, ... c'est comme cela que l'on rentre dans une communauté. — (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur A)

Il y a de multiples façons d'aider son doctorant, en permettant de mettre son nom sur les publis, de trouver un financement en étant dans un réseau, ... Il faut accepter d'être en situation d'être jugé... — (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur B)

Mais aujourd'hui pour l'évaluation [recrutement], il y a un critère d'exclusion fort, mais les 30% qui restent sont tous excellents, il y a de bonnes raisons de procéder ainsi (économiques) » — (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion, chercheur C)

« ... C'est dur de tenir pour une équipe, alors ceux parmi les jeunes qui ont des chances d'être recrutés ont plutôt intérêt à partir et à rejoindre une autre équipe » — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion)

Les équipes de recherche comme les laboratoires sont également évalués au cours de ces recrutements, ce n'est pas seulement un doctorant qui passe une épreuve, c'est aussi un réseau, des collectifs, des laboratoires. C'est pourquoi le choix d'une équipe ou d'un laboratoire, au moment du doctorat mais aussi du post doctorat, est un élément déterminant

⁸⁶ Contrats à Durée Déterminée.

⁸⁷ Centre National d'Etudes Spatiale.

⁸⁸ European Space Agency.

⁸⁹ Ecole Centrale de Paris.

pour la suite de la carrière d'un chercheur. Le laboratoire n'est plus alors seulement un réseau, un collectif ou un nœud de l'infrastructure, c'est aussi une écurie qui permet de monter un dossier dans un contexte ultra-compétitif.

« Il y a des extra-terrestres qui arrivent avec de ces dossiers ! » — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion)

Par ailleurs les équipes et les laboratoires qui ne présentent pas des garanties suffisantes du point de vue de ces critères obtiennent des notations parfois jugées insuffisantes. Elles sont alors susceptibles de se sentir menacées d'être dissoutes.

« Il y a un malaise du financement, l'ANR a pris du poids, les chercheurs excellents vont avoir du fric, mais maintenant il y a des excellents [avant] qui ne sont plus excellents [maintenant]. — (collectifs Nicolas Bourbaki, séminaire de lancement)

Attention cette excellence est labélisée, il y a une volonté de limiter les A+, pas plus de 18% sur appel blanc, il ne doit y avoir qu'un petit nombre d'heureux élus » — (collectifs Nicolas Bourbaki, séminaire de lancement)

« 6 UMR dans l'institut, des équipes A et A+, gouvernance et projet global C, il faut tout rebâtir, comment faire alors que l'Institution et université en conflit, [directeur scientifique] pressé, finalement 2 semaines pour regrouper 4 entités [...] ... en plus des réunions pour rédiger tout cela, on est passé par tous les états... » — (collectif Bourbaki, 1^{ère} réunion)

« Il y a des réflexions entre A+ et A : « on est meilleur, on a le droit de dépenser plus » ... Il y a des individus qui en profitent pour sortir des choses pareilles » — (collectif Bourbaki, 1^{ère} réunion)

« Pour d'autres, qui sont A+, qui sont Labex, qui sont protégés, la vie est belle ! » — (collectif Bourbaki, 1^{ère} réunion)

Comme toujours dans ces situations certains bénéficient de ses règles, où estiment en tirer un meilleur bénéfice que d'autres ! Un changement de règles sur des bases plus congruentes avec le métier, tel qu'il nous a été défini et dont nous essaierons de rendre compte plus tard, risquerait de changer les hiérarchies en place. C'est l'attribution des bonnes places, le recrutement et la promotion, à partir des situations établies préalablement qui se répartiraient sur d'autres critères. C'est pourquoi bien que ces dispositifs concentraient massivement les plaintes qui ont pu être recueillies dans les collectifs d'investigation, mais aussi de nombreux commentaires dans les réunions au cours de l'enquête elle-même, nous pouvons nous

interroger sur l'incapacité de pouvoir les remettre en questions. Il ne semble pas envisagé d'adopter d'autres dispositifs permettant d'asseoir l'évaluation et la reconnaissance sur d'autres bases que la bibliométrie. Cela d'autant plus que ces soi-disant alliés, ces *objets latouriens* que sont les dispositifs d'évaluation, ont effectivement des incidences sur la capacité de tenir son rapport au travail. Les chercheurs peuvent en définitive être très critiques sur les procédures d'évaluation, en souffrir même et y rester attachés. Cela en dépit mais aussi peut-être à cause du peu de reconnaissance que les chercheurs en tirent mais qui contribuent à leurs identités professionnelles.

Ainsi nous pouvons comprendre que les changements introduits dans le secteur de la recherche notamment ceux qui ont des incidences sur les règles d'attribution de la reconnaissance, les dispositifs d'évaluation, ne rencontrent pas d'opposition massive des chercheurs en dépit des critiques et du niveau d'information de certains des chercheurs quant aux enjeux de l'évaluation. Metzger (2012) par exemple a décrit comment le changement perpétuel pouvait être au cœur des rapports de domination en reconfigurant les collectifs de travail. C'est-à-dire en annulant pour de nombreux professionnels les ressources qu'ils y produisaient précédemment ce qui confortent les analyses de Dejours dans d'autres secteurs d'activité (2008). Chacun peut alors se trouver menacé de perdre sa position dans l'échelle des rapports de domination sociale. Mais cette crainte n'est pas également partagée, et certains peuvent au contraire y voir une opportunité d'accroître leurs ressources et de fortifier leurs positions. Pour d'autres, il peut être tout simplement indifférent, ou souhaitable, d'observer que ceux qui sont déjà sur des positions plus fragiles seront bien plus fragilisés. Au-delà du maintien de la domination sociale, les dispositifs d'évaluation peuvent être mobilisés pour un pilotage de la recherche via une meilleure allocation des ressources en fonction des thématiques et de l'excellence mesurée des équipes de recherche (Inspection générale de l'administration de l'Education nationale et de la Recherche, Rapport n° 2012-072, juillet 2012). L'introduction de la mesure bibliométrique ouvre la porte à une informatique de la domination comme Haraway la définit (2007) qui permet de connaître le système de recherche en l'instrumentant sans observation du travail humain (Ferrarese, 2007 ; Luhmann, 2010).

Dans son œuvre majeure exposée dans « La méthode », Morin (1986) avançait qu'une théorie de la connaissance complexe devrait intégrer récursivement ce qu'une théorie de la

connaissance nous apprend. C'est non seulement un savoir sur le savoir qu'il faut considérer mais aussi un savoir sur le savoir-faire et sur le comment « c'est fait ». Il est certain que toute épistémologie doit sérieusement en passer par une étude de la science telle qu'elle se fait comme Latour l'avance. A partir de la clinique du travail, quand elle s'intéresse à la recherche scientifique, j'ai pu mettre en évidence d'autres capacités que des capacités cognitives qui ne seraient qu'essentiellement stratégiques. Elle permet de ce point de vue d'aller plus profondément dans l'analyse du travail réel de la recherche. Il faut également des conditions sociales et un certain travail de la subjectivité. C'est ce travail qui est à la fois à l'origine de la production scientifique et de la production des chercheurs qui produisent la science. A ce titre la reconnaissance que les chercheurs peuvent obtenir de leurs activités de travail influe nécessairement sur leurs activités de travaux et ce faisant sur les connaissances produites. Le Prince peut agir directement en finançant certains types de recherche pour un certain type de production de connaissance. Il peut également agir en imposant des modalités de reconnaissance via des dispositifs d'évaluation qui se traduisent par une réorientation de la nature même de l'activité des chercheurs. Ainsi, une théorie de la connaissance ne peut sans doute pas faire l'économie d'un détour par l'analyse du travail de production de la recherche. Le poids de la reconnaissance dans l'activité de travail de la recherche incite à penser qu'une théorie de la connaissance est nécessairement associée à une théorie de la reconnaissance. En pratique toute connaissance produite est dépendante à plusieurs titres de ce que l'on reconnaît comme important, de ce que les chercheurs, et en définitive le Prince, consentent à reconnaître comme important. Ce consentement s'incarne par exemple dans des procédures d'objectivation telles que l'évaluation.

7.3 Le collectif de travail, les alliés, la méga-machine et le Léviathan

7.3.1 Construction commune du Léviathan

Nous avons vu que l'on pouvait à partir de la clinique du travail, de la *construction-analyse* du *travailler* des chercheurs et de leurs modalités de coopération, mettre en évidence le travail d'objectivation caractéristique du travail de la recherche scientifique. C'est probablement, en nous autorisant un petit détour qui demanderait à être confirmé par des enquêtes, une différence notable avec ces autres métiers de création auxquels on compare souvent ceux de la recherche scientifique, les métiers de l'art. Pour ces derniers, à partir de nos recherches sur le

travail des chercheurs, nous pourrions avancer des hypothèses sur un travail qui serait lui-même un travail de subjectivation pour *Autrui* au sens de créer les conditions de subjectivation pour ceux à qui les œuvres sont adressées.

Ce travail d'objectivation ne peut être dissocié d'une activité d'évaluation qui est nécessaire à la professionnalisation du chercheur et à la socialisation de son travail. Cette évaluation du travail peut prendre bien d'autres formes que celles, basées sur l'évaluation individuelle et quantitative assise sur la bibliométrie, qui ont cours aujourd'hui dans certaines communautés scientifiques. Pour compléter les jugements de beauté et d'utilité sur le métier, Dejours a proposé d'indexer l'évaluation sur le travail de coopération et la qualité des espaces de délibération (2011). Dans la voie qu'il trace la qualité de la délibération est un des éléments fondamentaux de la coopération qui elle-même est au cœur de l'évaluation collective à laquelle évaluateurs et évalués se livrent. Elle est également nécessaire à la mise en visibilité du travail sans laquelle l'évaluation est une impasse (Dejours, 2003 ; 2011). L'évaluation individualisée quantitative est une impasse car elle organise justement le déni du travail et de son évaluation puisqu'elle s'attache aux résultats qui sont des traces visibles d'un travail essentiellement invisible. Périlleux a ainsi caractérisé différentes formes de déni du travail et de son évaluation au moyen de l'évaluation individualisée et quantitative organise (2005). Ce sont les autres dimensions du travail qui sont alors effacées lorsque des critères quantitatifs et exogènes au travail sont appliqués. C'est le lien que l'on peut établir entre évaluation et épreuve et travail qui est nié. C'est aussi l'histoire, le processus, du travail lui-même qui disparaît au service d'une forme d'amnésie comme si celui qui travaille restait un éternel débutant. Enfin la nature proprement invisible et qualitative du travail n'est pas reconnue ce qui interdit d'aller en rechercher les signes discrets à travers les récits que tout un chacun peut produire sur son activité de travail et les traces qu'il peut rendre visibles.

Cette activité d'évaluation est aujourd'hui en grande partie orientée selon des dispositifs d'évaluation déployés récemment. Nous pouvons dire à partir de la clinique du travail qu'un certain usage de ces dispositifs a nécessairement des incidences importantes sur les processus de reconnaissance du travail des chercheurs. Cette reconnaissance est complexe car dans une société marchande elle est fortement dépendante de dimensions pécuniaires. Cela est d'autant plus vrai que dans le contexte français de la recherche nous avons pu assister à la progression des valeurs marchandes ces dernières années. Elle se traduit dans les conditions d'exercice du métier de chercheur via les dispositifs d'évaluation et par une dégradation largement ressentie des conditions matérielles de l'emploi scientifique. Mais cette reconnaissance est également

indexée aux règles de métier et aux valeurs des métiers de la recherche qui échappent en grande partie aux logiques utilitaristes. Cette reconnaissance a aussi des résonances symboliques au niveau personnel car la reconnaissance sur le faire peut être rapatriée au niveau de la reconnaissance sur l'être. Elle participe ainsi à la stabilisation d'une identité parfois défaillante par un processus de socialisation secondaire apte à combler pour la plupart d'entre nous les failles de l'enfance. Cette reconnaissance est également le fruit d'un travail collectif qui répond à des logiques sociotechniques antagonistes. La reconnaissance est en réalité indexée à un compromis de logiques instrumentales, sociales et subjectives propres aux pratiques des métiers de la recherche.

Nous avons vu que les difficultés des métiers de chercheur en France ne sont pas probablement ni nouvelles ni spécifiques à la France. Nous pouvons néanmoins noter que les conditions matérielles d'exercice et les pratiques de métiers sont mises en tension ces dernières années par un ensemble de facteurs qu'il est possible d'objectiver pour partie par l'introduction de dispositifs d'évaluation. Ces dispositifs d'évaluation modifient les règles formelles d'exercice des métiers de chercheur, c'est-à-dire l'organisation formelle du travail des chercheurs. Cette organisation formelle du travail de la recherche est articulée, voire intriquée, à des règles et des valeurs de métier. Ces règles et ces valeurs de métier sont elles-mêmes à la source de l'organisation réelle du travail. L'organisation réelle du travail, subjectivement vécue par les chercheurs, leur permet de faire face au réel du travail. Cette organisation réelle du travail est produite par *le travailler* des chercheurs, les coopérations qu'ils établissent, les accords de travail qui peuvent être locaux, temporaires ou stabilisés dans le temps.

La mise en tension du contexte de travail des métiers de la recherche est propice à transformer les attentes légitimes de reconnaissance des chercheurs en un besoin qui peut s'instrumenter au moyen de dispositif. Une façon triviale pour orienter le contenu des recherches est d'agir sur les objectifs de ces recherches. C'est par exemple le cas des appels à projet thématiques. Une façon plus subtile d'influer sur le contenu des recherches consiste à induire de nouvelles règles que les chercheurs sont amenés à s'approprier. Au cours de ces appropriations les chercheurs agissent pour ainsi dire de nouvelles pratiques, ce ne sont pas des *objets latouriens* qui les y obligent, ils s'en saisissent. Nous avons vu que parmi ces dispositifs, les dispositifs d'évaluation étaient intéressants à considérer car ils donnent à voir comment ils peuvent, en agissant directement sur la reconnaissance que les chercheurs peuvent obtenir, orienter leurs recherches et leurs pratiques, où tout au moins indiquer une direction privilégiée. Ces

dispositifs d'évaluation peuvent être alors vus comme des *objets* permettant d'agir, au sens de l'anthropologie des sciences, sur les chercheurs et les collectifs de chercheurs en capturant les attentes de reconnaissance tant symbolique que pécuniaires. Ils modifient ainsi l'organisation formelle du travail. Ils ont des effets sur l'organisation réelle du travail au travers de l'organisation formelle à laquelle elle s'articule. Ils ont des incidences par le biais de la reconnaissance qui devient alors une technique de gouvernement des pratiques et des thématiques de recherche.

Latour s'est intéressé au rôle des *objets* et à leurs constructions de sorte que pour l'anthropologie des sciences la sociologie est avant tout une sociologie qui se doit d'étudier les collectifs. Car dans sa perspective c'est dans les collectifs que la société se construit en quelque sorte par hybridation des *objets humains* et des *objets non-humains*⁹⁰. Dans l'espoir de Pandore (2007) Latour consacre un chapitre entier à décrire précisément les collectifs et leurs différents niveaux, il en distingue onze, de la complexité sociale des sociétés de babouins jusqu'à l'écologie politique. Ce dernier stade est celui au cours duquel les collectifs de chercheurs peuvent représenter le « climat » et lui permettre de voter à l'ONU. A cours de ces étapes les *humains* et les *non-humains* échangent des propriétés qui permet de transférer ce qui est appris des *humains* aux *non-humains* et réciproquement de sorte que les *humains* et les *non-humains* apparaissent toujours plus intriqués les uns avec les autres. Cet échange de propriétés permet aux *non-humains* de croître en acquérant des caractéristiques qui étaient le strict apanage des *humains* à l'étape précédente, puis aux *humains* de procéder à des réaménagements en bénéficiant des nouvelles possibilités offertes par les *non-humains* ainsi constitués à l'étape précédente. A chaque étape les caractéristiques sociotechniques humaines qui sont absorbées par des *objets non-humains* peuvent alors être mécanisées, automatisées, intégrées dans des boîtes noires de plus en plus complexes. Ces boîtes noires simplifient les modes d'action des *humains*. Ces derniers peuvent alors bénéficier à l'étape suivante du pouvoir accru de ces nouvelles boites noires pour des réalisations de plus en plus compliquées. Ce mode de construction du social qui se caractérise à la fois par la complexification des instruments que les hommes manipulent et la simplification de l'action pratique au service de la complication des œuvres semble assez proche de la notion de « *simplicité* » développé par Berthoz (2009). L'organisation du travail de la recherche dont nous avons caractérisé les effets à partir de la clinique du travail peut alors dans cette perspective être rapprochée de la méga-machine, qui est le stade sept d'hybridation des

⁹⁰ Nous avons déjà noté la malice, l'humour, pour ne pas dire parfois la provocation, avec lesquels Latour exprime ses idées. Le concept d'objet humain et d'objet *non-humain* en est un exemple parmi tant d'autres.

collectifs d'*objets humains* et d'*objets non-humains* (2007), ou du Léviathan que Callon et Latour ont revisité (2006) à la suite de Hobbes (2000/1651).

La méga-machine est l'étape à laquelle le gouvernement des hommes, reliés dans un processus de production préindustriel, est transféré à des *non-humains* de sorte que ces hommes puissent être disciplinés. Certaines de leurs activités peuvent alors être *procéduralisées* pour être remplacées par des programmes d'actions mécanisés, automatisés, plus efficaces en un mot (2007). L'étape sept de « la méga-machine » précède la huitième étape qui est celle de l'industrialisation qui a peut-être déjà eu lieu dans certaines disciplines scientifiques – en sciences physiques, en chimie, ou en biologie — et que peut-être certaines autres disciplines scientifiques connaissent actuellement. Comme Barré et Raffour (2011) le suggèrent, l'AERES a introduit un système d'évaluation permettant d'instaurer un contrôle d'assurance qualité et de proposer des procédures d'évaluation répliquables facilement industrialisables. Elles se substitueraient à l'expertise scientifique qualitative et artisanale. D'où l'intérêt de pouvoir mettre en chiffre, via les techniques de bibliométrie, l'activité de recherche qui pourra ensuite être instrumentée au moyen de ce que Haraway nomme l'informatique de la domination (2007). Il n'est plus alors nécessaire pour le pilotage du système scientifique dans la perspective de la sociologie systémique (Luhmann, 2010) de ne connaître que des observations de second ordre sur le travail de la recherche c'est-à-dire des observations sur des observations (Ferrarese, 2007). Dans notre enquête en clinique du travail de la recherche il apparaît que des indicateurs mesurent l'impact des résultats de recherche que sont les publications. Ces indicateurs sont eux-mêmes le fruit d'un travail de recherche de chercheurs dont l'activité de recherche consiste à caractériser le social, la recherche scientifique est bien une activité sociale, en construisant des instruments de mesure bibliométriques.

7.3.2 Nature du Léviathan

Le Léviathan de Callon et Latour (2006) est une reprise du Léviathan de Hobbes qui permet à ces auteurs d'explicitier ce qu'ils entendent par opération de traduction. Leurs projets, la sociologie de la traduction, a pour ambition rien de moins que de généraliser le contrat social parmi tant d'autres des formes de transaction entre les *humains* qui sont la trace de la société au niveau local. A partir d'une opération générique de transaction qu'ils nomment traduction en s'inspirant du concept de traduction introduit par Serres (1974). La traduction est :

« ...l'ensemble des négociations, des intrigues, des actes de persuasion, des calculs, des violences grâce à quoi un acteur ou une force se permet ou se fait attribuer l'autorité de parler ou d'agir au nom d'un autre acteur ou d'une autre force : « vos intérêts sont les nôtres », « fais ce que je veux », « vous ne pouvez réussir sans passer par moi » » (Callon et Latour, 2006, p. 12-13).

A partir de la traduction, ces auteurs peuvent rendre compte du Léviathan dont ils décrivent le corps avec une grande profusion d'images traduisant la diversité de la réalité que la sociologie traditionnelle ne permet pas de représenter selon eux.

« Ce sont des plaques d'acier, des palais, des rites, des habitudes durcies qui flottent à la surface d'une masse gélatineuse, couleur de viscère, qui fonctionne à la fois comme les rouages d'une machine, les échanges d'un marché, le crépitements d'un télescripteur » (Callon et Latour, 2006, p. 27).

Ce corps chimérique du Léviathan métaphorise les différentes formes que peut prendre le corps social. Ce corps social peut être alors localement réifié, mécanisé, à l'intérieur de boîtes noires devenues étanches sur lesquelles des humains peuvent se hisser pour passer du statut de micro-acteur à celui de macro-acteur.

Ainsi pour ces auteurs il n'y aurait plus de différence de nature entre les micro-acteurs humains et les macro-acteurs institutionnels car la différence de taille s'obtient par homothétie en faisant varier le nombre des boîtes noires sur lesquels les micro-acteurs peuvent s'adosser. Ces humains sont également transformés par des *objets* qui pour Callon et Latour (*ibid.*) ne sont pas de simples objets. C'est le sens du concept de *symétrie* que les auteurs introduisent entre les *objets humains* et les *objets non-humains* désignés de façon générique comme des *actants*. Ainsi le collectif est pour Callon et Latour (*ibid.*) une opération d'hybridation entre des *actants* qui s'échangent des propriétés. Certains d'entre eux sont des *objets humains* et d'autres sont des *objets non-humains*. Pour les chercheurs, il devient alors important d'identifier, voire de construire collectivement, le maximum d'*actants non-humains* pour les recruter de façon à accroître leurs forces de persuasion auprès des autres chercheurs et des non chercheurs qui constitueront des alliés pour promouvoir leurs recherches.

7.3.3 Usage du Léviathan

Ces *objets non-humains* peuvent être des dispositifs pour agir sur les autres chercheurs qui doivent être persuadés pour construire l'objectivité. Latour parle plus précisément de la construction des faits jouant sur l'ambiguïté du mot « fait ». Le « fait » est à la fois ce qui est indiscutable et ce qui est construit par des opérations de durcissement des faits (Latour, 2001). Ainsi un artéfact accède au statut de fait quand il est repris sans être discuté par un nombre croissant de chercheur en tant que prémisses. La construction des faits apparaît comme une

lutte où le chercheur est avant tout un stratège, il est important pour le chercheur de recruter des alliés et notamment les *non-humains* qui permettent de démultiplier son pouvoir d'action. Les dispositifs d'évaluation sont alors potentiellement des alliés de choix quand on arrive à les manipuler à son profit.

« Ils [la hiérarchie de l'Institution] me prennent pour un compilateur, ils ne comprennent pas comment je fais, et moi malicieux je ne le leur dit pas ! » — (Bernoulli, chercheur de rang A).

Bernoulli a trouvé une martingale qui lui a permis de réellement *surperformer* les critères bibliométriques. Il faut dire que *Bernoulli* connaît les failles de la bibliométrie et du système de mesure de l'activité de recherche construit à partir de la bibliométrie. Ces failles sont connues. Il ne les déplore pas pour critiquer le système puisqu'il va au contraire l'utiliser à son profit. Il a pu ainsi gravir tous les échelons de la hiérarchie scientifique de l'*Institution*. Il a pu aussi dégager beaucoup de temps pour se consacrer à ses véritables recherches qui sont reconnues au niveau international par d'autres instances que celles de l'*Institution*. En faisant tout cela il a réussi à se faire plaisir.

« Mes collègues passent énormément de temps à faire de la stratégie [politique, administrative], moi cela ne m'intéresse pas, de la stratégie scientifique pour mes recherche oui, mais le reste... » — (Bernoulli, chercheur de rang A).

Bernoulli n'a pas besoin de perdre son temps dans les luttes que nous ont relaté les collectifs *Nicolas Bourbaki* à chercher l'argent qui ici permettrait de *travailler* où, à défaut, de faire *travailler* les autres.

Au contraire, les membres des collectifs *Nicolas Bourbaki* sont nettement moins malicieux que *Bernoulli*. Si *Bernoulli* utilise le Léviathan, eux sont utilisés par le Léviathan. Les collectifs *Nicolas Bourbaki* nous ont bien décrit l'intensification du travail en relation avec l'accroissement des tâches administrative et de gestion. Cela induit aussi un déplacement du métier qui amène le chercheur à rechercher avant tout des financements et à savoir les utiliser pour en obtenir d'autres. Le moyen, l'argent, risque de devenir à tout moment le mobile principal de leurs activités. Cela n'est pas caricatural car le modèle d'activité de recherche de Latour décrit cela avec beaucoup de précision. Dans ce modèle le chercheur est un stratège qui cherche les financements pour les réinvestir en permanence (Latour, 2001). Ce chercheur agit en collectif ou plus exactement il est capable de mobiliser des collectifs (Latour, 1990) très puissants qui relient de nombreux *actants*, notamment des « *objets – dispositifs* » parmi

lesquels les dispositifs d'évaluations sont probablement des alliés de choix pour éliminer des concurrents trop scrupuleux ou trop idéalistes.

L'univers de Latour est un univers de bataille ce qui lui permet probablement de dénoncer une certaine réalité de la pratique de la recherche scientifique. A ce titre les batailles ne concernent pas uniquement les collègues. Les chercheurs ont la possibilité de recruter des alliés *humains* et *non-humains* en dehors de leurs domaines de recherche. Ces alliances peuvent alors influencer directement sur les modes de régulation d'une communauté de recherche. Ces soi-disant alliés, industriels ou académiques, peuvent intervenir dans la communauté de plusieurs manières, par exemple en y injectant de l'argent ce qui a un impact sur l'attribution des moyens et donc sur l'évaluation.

« Une autre stratégie, on a une petite équipe qui est spécialiste [...]. Elle peut dégager des recettes car une entreprise ou un organisme étatique ont besoin de cette expertise de façon récurrente, donc si vous avez la chance d'être sur une niche qui vous permet de dégager des recettes, vous pouvez obtenir les financements qui vous évitent de dépendre de l'ANR. Il y a donc un décalage entre l'image que l'on a du travail et ce qui est demandé » — (collectif Nicolas, 4^{ème} réunion)

Ici l'entreprise est considérée comme une alliée de l'équipe de recherche qui lui permet de se soustraire à l'emprise de l'ANR. Un autre type d'intervention exogène au champ scientifique consiste en l'introduction de nouvelles règles concernant l'évaluation à laquelle est soumise une partie des chercheurs des différents collectifs qui constituent une communauté de recherche.

« Il y a aussi des questions éthiques, nous dans notre labo on s'est posé la question de se faire financer par la fondation [T...] ou la fondation [S...], pour pouvoir acquérir des grands instruments. — (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion, chercheur A)

Et alors pourquoi, vous ne l'avez pas fait ? — (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion, chercheur B)

En fait se pose la question de l'arbitrage et notamment des procédures de sélection scientifique. Ainsi [B... P...] a lancé un appel d'offre de [Y] M€ pour 3 projets, il faut voir que c'est plus que ce que l'[Institution] distribue [X] M€, à l'ensemble des laboratoires dans le champ. La procédure de sélection a été confiée à un cabinet et au 1^{er} abord cela nous avait semblé correspondre aux critères d'évaluation par les pairs... Mais à la fin on a appris que 3 projets seraient choisis parmi 10 projets par un vote coup de cœur des employés de [B... P...] ... — (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion, chercheur A)

Et alors que s'est-il passé ? — (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion, chercheur B)

Il y a une équipe qui s'est retiré et une autre qui s'est maintenu,... – (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion, chercheur A)

Et alors je ne vois pas où est le problème éthique ? – (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion, chercheur C)

C'est qu'il n'y a pas de jugement par les pairs ! – (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion, chercheur A)

Et alors ? – (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion, chercheur C)

Et il y a la question de la concurrence, qu'est ce que cela implique de vouloir plaire aux employés de [B... P...] pour gagner un vote coup de cœur On a demandé à l'Institution de s'investir et de prendre en charge la question, mais en fait l'Institution n'a jamais voulu s'investir... Autre question éthique quelle est la crédibilité des résultats d'un recherche qui aura été financée avec de l'argent de [T...], ou tout simplement de grands groupes [p...] quand on fait une recherche sur le [c...] ? » – (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion, chercheur A)

Cette situation rappelle à certains que les équipes mixtes c'est-à-dire des unités de recherche qui ont plusieurs tutelles présentent déjà ce type de difficultés où des règles d'évaluation différentes peuvent traverser les équipes et les projets. Elles amènent des tensions entre des chercheurs ayant des activités comparables. Cela est vraie de façon générale pour les chercheurs dont la compétence bien que primordiale dans un champ de recherche n'est pas reconnue par les modes d'évaluation en cours dans ce champ de recherche !

« On a une petite équipe spécialisée dans la [compétence d], ils sont passionnés d'[ufologie] mais ils sont évalués par notre section qui n'a rien à voir avec l'[ufologie] et dont les priorités ne recouvrent pas celles de cette équipe dont les compétences sont pourtant nécessaires ». – (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion)

« Ce mode d'évaluation [par la bibliométrie] est utilisé par [l'autre institution] mais c'est moins marqué au sein de l'Institution ». – (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion)

Dans les disciplines scientifiques de l'[IB], il nous a été ainsi relaté des récits de bagarres pour l'attribution des places dans la liste de publication. Ces positions sont importantes car elles permettront d'obtenir des coefficients multiplicatifs, soit 0 soit 0.5 soit 1, qui pourront être appliqués au facteur d'impact de la revue, c'est-à-dire à sa côte. Le nombre ainsi obtenu contribuera à calculer un facteur d'impact pour le chercheur individuel et par-là même de

définir sa côte. C'est à ce mode d'évaluation que le collectif *Bourbaki* fait allusion ci-dessus au sein de [*l'autre institution*] qui n'est pas l'*Institution*. Mais dans d'autres disciplines, les évaluateurs de l'*Institution* peuvent consulter en direct le facteur d'impact d'un chercheur calculé à partir de bases de données accessibles sur le réseau internet. Ainsi pour *Monge* il n'est pas rare de se connecter sur Internet pour avoir un facteur d'impact pendant les délibérations des jurys et *Newton* pense qu'il faudrait interdire l'accès à Internet pour faire changer les habitudes.

Les *objets-dispositifs* d'évaluation sont souvent perçus comme exogènes aux collectifs de recherche. Il est difficile de dire que les chercheurs les mobilisent comme un stratège qui choisirait entre plusieurs options les moyens les plus adéquats pour faire avancer ses recherches. Il n'est pas raisonnable de considérer que le chercheur serait comme un sportif de haut niveau qui choisirait l'équipement le plus adapté pour la compétition en fonction du temps qu'il fera. L'introduction de ces dispositifs a des incidences à moyen terme sur le comportement des chercheurs au fur et à mesure qu'ils sont adoptés. Ces dispositifs sont adoptés non pas parce qu'ils sont pertinents au regard du métier de chercheur mais parce qu'ils permettent d'obtenir une reconnaissance que ceux qui n'adoptent pas ces dispositifs ne peuvent plus obtenir. Ils modifient la situation de travail et ce faisant agissent sur l'activité de travail. En agissant sur l'activité de travail ce sont ensuite les comportements, partie visible de cette activité de travail, qui sont modifiés.

« C'est quoi pour toi la reconnaissance si ce n'est obtenir les moyens de travailler » — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion).

« La PES est vraiment un exemple de l'évolution, avant tout le monde disait : « on refuse la PES »... Trois ans plus tard, tout le monde demande la PES... » — (collectif Nicolas, 1^{ère} réunion)

Ces dispositifs d'évaluation de la recherche ont été pensés par d'autres chercheurs. Ils ont des répercussions sur les collectifs de travail au fur et à mesure que les chercheurs s'en saisissent. Ils structurent les collectifs d'autant plus que ces dispositifs sont utilisés pour l'attribution des moyens pour *travailler*. Néanmoins, au cours des débats certains des chercheurs des collectifs *Nicolas Bourbaki* affirment qu'ils peuvent faire quelque chose pour permettre la discussion sur ces outils-dispositifs. Il est possible de ne pas les accepter comme une fatalité à laquelle il

faudrait se plier au risque de sacrifier les dimensions du métier que ces dispositifs d'évaluation occultent. Ces *objets*-dispositifs ne fonctionnent pas tout seuls et ils ne sont pas là par hasard. Mais cela donne lieu à des controverses et à des tensions dans les collectifs entre ceux qui pensent cela possible et ceux qui s'estiment victimes.

« Mais en [B], je crois qu'il y a un effet d'emballement. L'ordre de citation n'a d'importance que parce que la communauté y accorde de l'importance » — (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion)

« On veut un retour de l'Institution » — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion)

« Je vais en parler au syndicat » — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion)

La clinique du travail confirme certains des apports de l'anthropologie des sciences de Latour qui permettent de battre en brèche le rôle du hasard auquel Weber attribuait beaucoup de responsabilités dans la gouvernance des institutions de recherche à travers par exemple la question du recrutement (2002/1919). L'aléa a sûrement sa place, mais la stratégie aussi, comme les conditions matérielles de travail. De même elle confirme l'anthropologie des sciences pour rendre compte que le système scientifique n'est pas totalement autonome battant en brèche la position de Merton (1942). Il y a aussi des influences, que l'on pourrait penser exogènes, en première approche, au système scientifique qui pèsent sur le système scientifique : la cité scientifique n'est qu'en partie hétéronome. Mais ce social en dehors du système scientifique est aussi en dedans du système scientifique. Il nous faudra sûrement penser une autonomie ou une hétéronomie complexe comme nous y invite Morin (1986 ; 1991).

7.3.4 Critique du Léviathan

Une première critique que l'on peut adresser aux descriptions pour le moins stylisées de l'anthropologie des sciences développe les critiques de Chateauraynaud (1991) et Grossetti (2007), respectivement la pauvreté du modèle d'*actants* et la fausse symétrie entre les *actants*. Latour occulte comme le rappelle Metzger (2007) que les *objets* n'existent pas d'eux-mêmes. Ils sont produits par d'autres. Ils médiatisent l'intervention ou le travail d'autres collectifs. En ce sens ces *objets* sont néanmoins intéressants car ils permettent de modéliser sous forme de

contrainte des éléments qui sont soit effectivement des contraintes soit des boîtes noires que les collectifs ne souhaitent pas ouvrir mais qui deviennent alors potentiellement discutables.

Les dispositifs d'évaluation en sont un bon exemple. Dans le cadre de l'intervention en clinique du travail, les *objets*, et les statuts qui leurs sont attribués, peuvent permettre de mieux saisir les débats et les prises de conscience au sein des collectifs d'investigation. Ces *objets* sont alors des modélisations pour rendre visibles ces boîtes noires. Elles peuvent être tellement invisibles qu'elles échappent au débat au sein du collectif de travail. Ce silence des *objets* peut conforter le collectif dans une position où tout est possible alors qu'il se heurte non seulement à la matérialité du travail mais aussi à la production d'autres collectifs de travail comme par exemple les dispositifs d'évaluation. Ainsi nous évitons le piège qui est reproché à l'anthropologie des sciences qui soit naturalise le pouvoir des *objets* sous la forme d'*actant* soit déréalise le pouvoir des chercheurs qui auraient le choix au sens du stratège d'utiliser ou de ne pas utiliser ces *objets*. Entre ces deux positions extrêmes, naturalisation des contraintes et réification des chercheurs, il y a place pour l'épaisseur de la prise de conscience et de la discussion qui modifie à la fois le statut des *objets* et les contours des collectifs de travail.

Une autre critique peut être adressée à la conception des collectifs de l'anthropologie des sciences : elle évacue la question de la subjectivité des individus. Le modèle de la recherche de l'anthropologie de la recherche replie la question de la subjectivité sur celle de l'intérêt stratégique. Il n'y a pas de place pour le jeu, pour le plaisir, pour la souffrance, pour aucun affect dans le travail du chercheur. Or à partir de la clinique du travail, nous pouvons tenir que pour pouvoir s'investir le chercheur doit pouvoir engager sa subjectivité. En même temps il doit pouvoir se protéger subjectivement car les situations de travail nous confrontent à la peur, à l'anxiété, à l'angoisse. Les effets anxiogènes des *actants* ne sont pas pris en compte dans les représentations stylisées de l'anthropologie des sciences. Cela passe par la mise en place de stratégies défensives à la fois au niveau individuel et collectif, mais aussi par des pratiques de travail qui ne peuvent pas ne pas être liées à ces effets anxiogènes. Car il n'est pas possible de se soustraire à ces effets anxiogènes uniquement par la seule force de sa volonté. Dans le secteur de la recherche scientifique nous pouvons pointer certains facteurs anxiogènes de l'organisation du travail : la mise en compétition, les modalités d'évaluation, les asymétries de statut, les conflits de valeurs relatifs à l'affrontement de logiques antagonistes associées à des finalités divergentes par rapport à la visée de la recherche, ...

Enfin les modes de rationalité sous-jacents aux représentations de l'anthropologie des sciences sont essentiellement des modes stratégiques qui s'expriment dans toutes les actions des chercheurs orientées vers un but : faire triompher leurs actions. Les composantes instrumentales de l'action sont elles-mêmes réduites à la stratégie orientée vers un objectif. L'activité des collectifs décrite par l'anthropologie des sciences et la forme de l'organisation du travail qui en découle ne prennent pas en compte les besoins des individus en termes de subjectivation mais aussi de sociabilité voire d'éthique, de morale ou de non contradiction dans l'action. Pour Latour, les *humains* se « réaménagent » à l'occasion des transferts de propriétés apprises sur les *non-humains* aux *humains* (2007). Ainsi les étapes sept et huit d'hybridation des collectifs de Latour que nous avons décrites peuvent être contextualisées par référence à la révolution industrielle en reprenant par exemple l'analyse de Chanlat (Anquetil, Chanlat et Texier, 2010) qui voit plutôt des tentatives d'autonomisation des logiques marchandes, vis-à-vis des logiques du social, du politique et du reste de la société, auxquelles répondent des mouvements de « ré-encastrement régulier » car « c'est trop souffrant ». Pour Latour ce « réaménagement » ne semble pas être l'occasion de difficultés particulières. Il semble s'effectuer sans coût psychique ! Sans coût social ! Faute d'explicitier ce que nous devons entendre par objet humain et objet non humain, il est difficile de ne pas considérer à partir de l'anthropologie utilisée par Latour, que les relations des hommes entre eux ne soient pas moins importantes que les relations des hommes aux objets pour paraphraser Chanlat (*ibid.*). Le moins que l'on puisse dire au vu de la clinique du travail c'est que ce « réaménagement » impose de rencontrer bien des difficultés et bien des souffrances si nous nous basons sur les effets de l'introduction de nouveaux dispositifs d'évaluation dans l'organisation formelle du travail des chercheurs de l'*Institution* et sur le travail des collectifs de chercheurs *Nicolas Bourbaki*.

Le modèle du collectif d'*objets humains* et d'*objets non-humains* développé par Latour peut également s'entendre au niveau individuel dans une conception où l'homme est lui-même un collectif d'*objets humains* et d'*objets non-humains* (2001, 2007). Cela apparaît de façon explicite dans sa conception du Prince (1990) qui peut être soit le peuple soit le monarque lui-même. En cela le Prince chez Latour est également un Léviathan. Latour reprend ici encore la figure du stratège pour expliciter comment se défaire de ses ennemis et s'aliéner des alliés en vue de gouverner. Là encore la fin justifie les moyens ce qui permet pour Latour de rendre possible l'éthique ou la morale, mais cela comme une possibilité de l'action (1990). Là encore cette description est analogue à celle du chercheur stratège hyper-capitaliste dont nous avons

du mal à reconnaître les traits chez les chercheurs ordinaires. Ce portrait ne rend pas compte de la finalité de la recherche scientifique et ce faisant de nombreuses caractéristiques de son activité hormis la capacité à établir des rapports de force. Le rapport à la connaissance est étrangement absent chez ce stratège de même que les doutes et les difficultés d'une profession connue pour être extrêmement exigeante. De même nous avons vu que l'évaluation avait non seulement des incidences sur la reconnaissance mais aussi sur le rapport à la réalité que chacun se construit voire sur les résonances individuelles entre une situation de travail et un chercheur. Le modèle avancé par Latour néglige ces dimensions pour semble-t-il se conformer à l'effet Matthieu avancé par... Merton (1968 ; 1988). L'effet Matthieu, inspiré de l'Évangile de Matthieu rend compte que certains chercheurs accumulent les signes de reconnaissance. Mais le modèle proposé par Latour s'éloigne alors du travail de recherche proprement dit pour se rapprocher du travail de promotion des résultats scientifiques dont au départ Latour souhaitait vouloir s'éloigner pour être au plus près de la recherche telle qu'elle se fait (Latour et Woolgar, 1988).

« Les précaires sont proches de l'expertise, les permanents sont proches de la publication, c'est un danger pour le développement des sciences » — (collectif *Nicolas*, 2^{ème} réunion)

La question que l'on peut se poser si l'on suit Latour c'est la question de ce que produit cet *objet* particulier, nous parlons ici d'un *actant*, le « modèle du chercheur hyper-capitaliste » de l'anthropologie des sciences sur les collectifs de recherche ? Nous pouvons effectivement nous inquiéter d'une conception trop normative des modèles qui sont mobilisés pour penser l'activité de recherche au détriment d'une conception qui ouvre sur la discussion pour tenir les contradictions de ce métier. Cette conception normative pourrait justifier ainsi à la fois la conception, la diffusion et l'adoption de dispositifs censés accroître l'efficacité des recherches, mais au détriment de certaines dimensions essentielles de l'activité de recherche qui seraient alors rejetées dans l'ombre, à la périphérie du système de recherche.

7.4 Technologie et corporéité de l'organisation du travail : l'ensemble technique

Les conceptions développées par Latour semblent proches de celles de Simondon (2012/1958). L'objet technique décrit par Simondon peut paraître à première vue compatible avec cette sociologie inter-objective que Latour établit sur les objets.

« Dès lors, au-dessus de la communauté sociale de travail, au-delà de la relation interindividuelle qui n'est pas supportée par une activité opératoire, s'insinue un univers mental et pratique de la technicité, dans lequel les êtres humains communiquent à travers ce qu'ils inventent. L'objet technique en tant qu'il a été inventé, pensé et voulu, assumé par un sujet humain, devient le support et le symbole de cette relation que nous voudrions nommer transindividuelle. » (Simondon, 2012/1958, p. 335).

C'est par une absence de culture technique que l'homme se retrouve aliéné chez Simondon plus encore que par des conditions économiques ou par des logiques inhérentes à la psychologie sociale. Cette aliénation réside dans le collectif de travail et plus exactement dans le travail, qui ne tient pas compte selon cet auteur de la dimension *transindividuelle* du collectif (Simondon, 2012/1958, p. 335), qui serait à la fois la condition d'émergence des objets techniques qui constituent en même temps le support (*ibid.*, p. 342) de cette dimension *transindividuelle*. Mais plus que l'objet technique chez Simondon, c'est peut-être la machine qui porte cette dimension *transindividuelle* et qui apparaît analogue à l'homme, ou plus exactement à l'image de l'homme. Son fonctionnement opératoire est semblable au fonctionnement mental de l'homme (*ibid.*, p. 191) de sorte que le couplage entre l'homme et la machine puisse se faire au niveau informationnel. Ce couplage permet justement de dépasser les limites des objets situées au niveau de la forme dont ils gardent la mémoire. Les machines autorégulées sont des entités communicantes qui sont également des êtres en cours d'individuation, comme les êtres humains, et seule la connaissance de leurs genèses permet l'accès à la connaissance technique. Contrairement aux objets techniques, les machines ne sont pas achevées, elles ne coïncident ni avec leurs états actualisés ni avec leurs déterminations matérielles (*ibid.*, p. 201).

L'homme est un médiateur entre les machines et il est aussi un médiateur au sein de la mégamachine que constitue l'ensemble technique. La machine individuelle représente l'homme mais l'homme représente l'ensemble des machines (Simondon, 2012/1958, p. 200). Pour se

soustraire aux stéréotypes qui limitent notre compréhension de la machine, il faut que la relation entre l'homme et la machine soit vue objectivement en train de s'exercer entre des termes indépendants du *Sujet*, entre des objets techniques. Chez Latour cette condition renvoie à la symétrie entre les objets humains et les objets non humains (2007). En l'état la relation est asymétrique car exclusive. Une relation symétrique signifie chez Simondon, non pas que les êtres humains et les objets seraient semblables, mais que l'homme et la machine seraient couplés pour constituer l'ensemble technique. Ce couplage est pour Simondon d'abord un couplage informationnel au niveau mental. Mais ce couplage ne peut pas être pris en charge par les objets techniques fussent-ils des machines autorégulées et communicantes. C'est uniquement l'homme qui a la possibilité de prendre en charge la relation au sein de l'ensemble technique entre les machines. Cette relation qui naît des indéterminations de la marge de fonctionnement des machines doit être pensée par l'homme, elle ne peut être le résultat d'un calcul.

« ... l'homme est témoin des machines et les représente les unes par rapport aux autres ; elles ne peuvent ni penser ni vivre leur rapport mutuel ; elles ne peuvent qu'agir les unes sur les autres dans l'actuel, selon des schèmes de causalité. » (Simondon, 2012/1958, p. 200).

Ce couplage n'est donc pas le signe d'une quelconque symétrie au sens où l'entend Latour. Pour Simondon ce couplage est la condition pour accéder à la technicité en tant que rapport à l'objet. Ce rapport à l'objet devient l'un des deux modes fondamentaux de relation de l'homme à la nature lorsque l'homme s'échappe du rapport fusionnel de la pensée magique. L'autre mode de relation est la religion (Simondon, 2012 :1958, p. 221-246). Cette relation technique est liaison concrète et responsabilité à l'égard des machines de l'ensemble technique, mais liberté à l'égard de chacune d'elles prises individuellement. Cette double condition n'est réalisée ni par l'artisan, qui se retrouve asservi par une machine dont il ne connaît pas la genèse, ni par le propriétaire qui ne peut rentrer dans le détail de leurs interrelations, ni par l'ingénieur trop préoccupé par le rendement et la finalité productive. Elle ne peut être réalisée que par une fonction qui n'a pas encore de place sociale. Cette fonction est celle de l'ingénieur d'organisation qui serait un psychologue des machines, un *mécanologue* (*ibid.*, p. 204). Ce technologue serait alors le représentant des êtres techniques auprès de ceux par qui s'élabore la culture (*ibid.*, p. 208). Mais là-encore ce représentant se différencie du scientifique, chez Latour, qui est le représentant des objets. Le scientifique fait

parler les objets car il en est le porte-parole. Chez Latour le porte-parole rend compte de l'émergence des objets qu'il fait accéder à l'existence en passant avec eux des alliances. Mais ces alliances ne sont pas une connaissance intime. Le scientifique porte-parole chez Latour ne peut pas avoir une connaissance de l'intérieur des machines et des objets comme le *mécanologue* de Simondon car cette connaissance de l'intérieur de la machine même est une intimité du fait du couplage mental et communicationnel avec l'homme et de la connaissance génétique que le *mécanologue* a de la machine.

La nature du couplage dont Simondon rend compte est plus riche que celle que Latour avance. Pour Latour ce couplage est parfois un échange de propriété entre les objets humains et les objets non humains de sorte que les objets humains sont réaménagés (2007). Il est aussi le moyen par lequel les objets mettent en relation les êtres humains (1994). Mais ces descriptions restent au niveau superficiel d'une métaphore faute d'avoir un modèle d'actant suffisamment riche pour aborder la question de la subjectivité, où tout au moins de « qu'est-ce que cela fait aux actants de faire ce qu'ils font ». Pour Simondon les objets sont doublement à l'origine des couplages entre les humains au sein de l'ensemble technique. Ils le sont au niveau informationnel et mental en ce sens que les humains assurent une médiation entre les machines autorégulées et que par ailleurs ces machines autorégulées fonctionnent selon un mode similaire à celui des humains s'ils étaient des machines, ce qu'ils ne sont pas. La machine est bien à l'image de l'homme et non l'inverse. Les objets sont également à la base d'un couplage entre les humains en ce sens que les objets sont issus également de ce substrat collectif, *transindividuel* dont les humains restent dépositaires car ils ne sont pas des individus. Ils sont des entités en cours d'individuation, c'est-à-dire qui s'individualisent à chaque instant. Ce couplage entre les humains par les objets est donc à la fois informationnel et objectif d'un côté et *transindividuel* et subjectif de l'autre.

Chez Latour comme chez Simondon le collectif apparaît comme le lieu du couplage entre les humains et les objets. Chez Latour ce collectif est une alliance entre des actants qui agissent en vue d'une visée et partagent des intérêts communs. Chez Simondon ce collectif est un collectif de travail, notion absente chez Latour, considéré comme la source principale de l'aliénation des humains. L'aliénation économique marxienne n'est qu'un élément d'amplification de cette aliénation plus fondamentale. Le psychologisme de la psychologie sociale ne peut pénétrer au-delà des relations mentales et informationnelles du niveau interindividuel pour atteindre le cœur *transindividuel* et subjectif pré-humains au sens de pré-

individualisés. La posture critique de Simondon semble lui interdire de dépasser le constat de l'aliénation des humains dans le collectif de travail, parce que celui-ci ignore les machines et les objets techniques dans leur rapport à la nature. Pourtant en creux, le collectif de travail pourrait être également le lieu de l'émancipation si les humains intègrent les machines et les objets techniques pour constituer une véritable culture technique comme médiation avec la nature. Le travail ne peut pas être considéré comme un facteur d'émancipation chez Latour car il est réduit au moyen de l'usage de métaphores aux dimensions de la lutte et aux stratégies militaires. Pour Latour l'émancipation est absente au bénéfice exclusif des conquérants et du récit de leurs conquêtes. Pour Simondon l'émancipation ne peut être pensée à partir du travail car le travail n'est qu'une forme particulière de la relation technique. Tant que la relation technique n'est que travail, l'humain sera asservi et souffrant dans un rapport à la nature incomplet. C'est pourquoi il en appelle à l'avènement d'une culture technique intégrant dans la culture les objets techniques, notamment les machines, pour établir un rapport à la nature plus harmonieux mais un rapport à venir (Simondon, 2012/1958, p. 327-347). L'émancipation y est plutôt suggérée qu'affirmée comme elle peut l'être chez Dejours (2009 c).

Le travail est pour Simondon avant tout lié à la dimension corporelle de l'être humain, à sa dimension somatopsychique alors que la relation technique reste mentale et informationnelle. Cette césure ne va pas de soi car nous pouvons alors avancer que les productions mentales et informationnelles de l'homme sont également le fruit d'un travail corporel fut-ce celui du système nerveux que nous ne pouvons dissocier du corps lui-même. C'est bien, comme le note Le Breton (2013/1990, p. 185), parce qu'une partie importante des activités de travail actuelles mobilise l'énergie nerveuse plutôt que la force physique de l'homme, que ce dernier est aujourd'hui en prise avec des pathologies psychiques dans le travail qui vont jusqu'à l'épuisement du corps lui-même, l'épuisement de la personne bien évidemment. Dans la clinique du travail de Dejours, la relation technique est une relation de travail, les objets techniques du travail sont construits via un travail au sein de collectifs de travail. L'activité communicante de l'homme est elle-même le fruit d'un travail si elle contribue à une production ou un service ayant valeur d'usage.

Si nous poursuivons dans la direction que nous avons essayé de dégager dans les chapitres précédents, les objets sont produits subjectivement. Les objets sont à la fois des modalités d'expression et des organisateurs de la subjectivité puisque les processus d'objectivation sont

concomitant des processus de subjectivation. Ils s'influencent mutuellement tout en restant indépendants de sorte qu'il n'y ait pas de loi qui permette de déduire les uns à partir des autres. Les objets techniques ne sont pas alors en dehors de la relation de travail car ils la structurent tout en étant le produit de cette relation de travail. La conception avancée par Simondon nous semble alors critiquable car en établissant une analogie entre l'intelligence de l'homme et le fonctionnement opératoire de la machine qu'il différencie du travail il semble réintroduire la fameuse coupure entre le corps et l'esprit. Par ailleurs, Simondon accorde nous semble-t-il une part trop importante au couplage mental entre la machine et l'homme en minorant que les machines sont aussi le produit de l'irréductible dépôt *transindividuel* de l'humain pré-individué. De ce point de vue la relation de travail qui engage aussi ce dépôt *transindividuel* peut être considéré comme une relation technique. Ce couplage entre l'homme et la machine au sein de l'ensemble technique aboutit à une redéfinition de l'homme et de la société. Ils évoluent alors par succession de phases, de dépassement au-delà de toute finalité (Simondon, 2012/1958, p. 213-219). Latour utilise un procédé similaire pour expliquer l'évolution du social (2007).

Si nous revenons à notre étude de cas, les chercheurs de l'*Institution* utilisent des instruments pour prolonger la sensibilité de leurs corps comme par exemple ce microscope (pour voir) ou des outils comme les ordinateurs pour agir sur la nature (pour inscrire). Mais cela peut être aussi des dispositifs expérimentaux (en physique ou en biologie en tenant compte des contraintes de l'organisation de travail pour l'accès aux équipements expérimentaux) ou des calculateurs spécialisés (dans de nombreux secteurs de la recherche scientifique pour lesquels les centres de calculs sont des interlocuteurs de travail) voire des objets maritimes et spatiaux (respectivement les bateaux et les satellites pour les sciences de la terre et de l'univers consommatrices de campagnes en mer et de données satellitaires qui devront ensuite être retravaillées). Un chercheur expérimenté doit savoir sentir de l'intérieur de la vaste machine « *dans quelle direction aller, si c'est bien solide* » (collectif *Nicolas*, 3^{ème} réunion), si cela va passer ... C'est une connaissance intime de son champ de recherche mais aussi des ressources de ses collectifs de travail. Il dispose pour cela de méthodes et de dispositifs qui sont autant de procédés de création d'objectivité. Il est amené au cours de sa pratique à se les approprier mêlant ainsi subjectivation et objectivation au cours de ses recherches pour produire le chercheur qu'il est devenu. Mais il est aussi confronté à une réalité sociale qui est pour partie issue de l'*Institution* elle-même comme par exemple les diverses procédures d'évaluation auxquelles il doit se soumettre ou la nature de son contrat de travail (implicite) et de son statut

(explicite). Cette réalité sociale peut également être fortement influencée par des dispositifs d'évaluation, dont nous avons vu qu'ils étaient également des objets exogènes à l'Institution. La forme de ces dispositifs d'évaluation peut être l'expression d'une idéologie qui échappe aux frontières nationales et à l'état français, le néolibéralisme. De l'*Institution* le chercheur tire encore des ressources matérielles comme son statut dont nous venons de parler qui garantit une certaine indépendance au moins potentielle, mais aussi son grade qui conditionne l'écoute de ses collègues. L'Institution lui fournit en échange de son travail son salaire et les perspectives d'évolution de ce dernier qui contribuent à lui donner une certaine indépendance économique.

Dans l'intervention en clinique du travail que nous avons réalisé l'ensemble de ces dimensions du réel était bien présentes pour dresser le portrait d'un ensemble technique bien vivant au cœur de la relation de travail entre le chercheur et la nature qu'il cherche à appréhender. Ce travail, nous avons pu le saisir à travers les contradictions d'un mode d'engagement de la subjectivité qui donne à voir le travail d'objectivation des scientifiques et des stratégies défensives que nous qualifierons d'objectivistes et d'individualistes. Dans ce travail intellectuel le corps est loin d'être absent. La sensibilité et l'intuition mais aussi la souffrance et le plaisir s'expriment dans les modalités du *travailler* et dans les stratégies collectives, et individuelles, de défense. Le corps que les marqueurs sexuels naturalisent à travers le genre lorsqu'il est rabattu sur les discriminations bien réelles que les femmes, mais aussi les hommes qui ne correspondent pas aux normes viriles de comportement, subissent. Ce corps, qui est alors comme un objet en cours d'objectivation continuée, peut rêver, avoir des idées n'importe où et n'importe quand, être angoissé, avoir une boule au creux du ventre le vendredi soir et le dimanche soir, perdre des kilogrammes, beaucoup de kilogrammes. Ce corps, qui est l'homme, est double dans la théorie psychodynamique du travail. Il est aussi une subjectivité en cours de subjectivation continuée qui produit des objets collectivement et se transforme avec ces objets.

8. Conformation ou santé ?

Introduction – plan du chapitre

Les recherches en ergonomie ont montré que pour satisfaire la tâche, l'activité convoque nécessairement la créativité du fait des contradictions des prescriptions de la situation de travail. Aussi, l'injonction à la créativité, voire la prescription de la créativité, pose question en termes de santé et de créativité. Dans un secteur où la créativité est paradoxalement invoquée notamment sous le masque de l'excellence, la recherche scientifique, nous avançons que la créativité non prescrite est une ressource pour faire ce travail où la créativité est prescrite. Cette créativité non prescrite peut s'exprimer notamment grâce à ce que les professionnels nous ont présenté comme « le *sous-marin* ». Ce terme de métier⁹¹ synthétise un ensemble de pratiques permettant l'engagement de sa subjectivité, et ce faisant la créativité, voire une certaine recherche authentique. La technique du *sous-marin* interroge les conditions collectives et organisationnelles du travail au regard de cette créativité singulière et individuelle au-delà de la créativité propre à l'activité-même, l'œuvre au noir⁹² !

La profession de scientifique fait partie de ces professions à qui nous aurions tendance, à la suite de Sigmund Freud, à attribuer un statut particulier comme peuvent l'être les professions artistiques ou les professions sacerdotales. La tradition épistémologique a pu rendre compte de la part de mystère que revêt cette profession en attribuant un habitus extraordinaire à des êtres extraordinaires, désintéressés, objectifs, entièrement tendus vers la satisfaction de buts les plus élevés parmi les activités humaines, une aristocratie du savoir mais aussi du travail et de l'effort. La sociologie des sciences a permis de couper court à cette représentation sans lien avec la réalité concrète du travail humain. Pour Latour, les activités des chercheurs sont des activités cognitives usuelles mais appliquées à des traces originales (1996). Il s'ensuit que ce métier ordinaire peut être modélisé par un ensemble d'activités que Latour décrit

⁹¹ « Terme de métier » désigne un terme utilisé par les professionnels qui fait l'objet d'un accord stabilisé dans le temps et dont l'usage renvoie à une réalité symbolique du métier (Cru, 2014) de chercheur dans le cas présent.

⁹² Titre d'un roman de Marguerite Yourcenar (1976) à propos duquel elle écrit : « la formule « L'Œuvre au noir », donnée comme titre au présent livre, désigne dans les traités alchimiques la phase de séparation et de dissolution de la substance qui était, dit-on, la part la plus difficile du Grand Œuvre. On discute encore si cette expression s'appliquait à d'audacieuses expériences sur la matière elle-même ou s'entendait symboliquement des épreuves de l'esprit se libérant des routines et des préjugés. Sans doute a-t-elle signifié tour à tour ou à la fois l'un et l'autre ».

exclusivement en termes instrumentaux et cognitifs (2001). Cela donne une certaine pertinence à la déclinaison dans ce secteur d'activité comme dans d'autres secteurs d'activité de méthodes de management et de réformes de structures qui ont été expérimentées dans les entreprises (Gaulejac, 2012). Il existe également pour le métier d'enseignant-chercheur des typologies en sciences de gestion, qui peuvent être utilisées pour en décrire les activités, comme par exemple le modèle de Bertrand⁹³ (1991, 1993) que Guyot et Bonami (2000) ont utilisé pour caractériser les activités des professeurs de l'université KUL de Louvain⁹⁴.

Mais décliner sans référence au *réel*⁹⁵ du travail de la recherche scientifique des méthodes et descriptions qui semblent viser à prescrire le travail créatif est contestable tant du point de vue de la production scientifique que de leurs effets sur la santé des personnels. Dans la suite, nous discutons l'hypothèse selon laquelle le travail créatif prescrit ne saurait faire fi de la créativité non prescrite sans risque pour la santé et pour la créativité. La créativité étant elle-même, nous pouvons au moins l'espérer, une ressource pour la santé. Nous présenterons tout d'abord la dichotomie entre créativité prescrite et travail créatif à partir de points de vue issus de la clinique du travail. Le travail créatif sera ensuite « approché » à partir de la clinique du travail et de nos investigations dans le secteur de la recherche. Nous discuterons enfin les conditions organisationnelles à partir d'une pratique professionnelle que les chercheurs appellent « le *sous-marin* ». En lien avec des activités cognitives manifestes, se déploie une activité invisible qui échappe à toute évaluation. Cette activité invisible pourrait bien être le ressort caché d'un certain type de recherche scientifique qu'une perspective essentiellement tournée vers l'objectivation masque et étouffe parfois. Ce type d'activité, le « *sous-marin* », pourrait être aussi analysé comme un moyen de se protéger de certains des effets de l'organisation du travail de la recherche que cette recherche a pu mettre en lumière. Cette discussion sera l'occasion de revenir sur les limites du modèle du chercheur stratège et du Léviathan.

⁹³ Le travail professoral est selon Bertrand une réalité multidimensionnelle qui doit se concevoir comme un processus dynamique et concret de production humaine et sociale composée de six groupes d'activités différenciées (enseignement, recherche, encadrement des travaux de recherche des étudiants, services internes à l'université, services universitaires aux communautés extérieures, information et perfectionnement professionnel) elles-mêmes constitués d'activités diverses.

⁹⁴ Le modèle du travail professoral de Bertrand a permis de dégager plusieurs constellations d'activités correspondant à des profils d'implication différents : les polyvalents, les enseignants-chercheurs, les enseignants, les chercheurs et les experts.

⁹⁵ Dans le cas qui nous mobilise ici, le réel du travail se fait connaître par la résistance qu'il oppose à la maîtrise des chercheurs scientifiques dans l'exercice de leurs activités.

8.1 Conformation et créativité

8.1.1 Travail créatif et créativité prescrite

Travail et créativité renvoient selon les individus à des univers très contrastés dont certains semblent irréductiblement incompatibles. La créativité peut être entendue comme « capacité, faculté d'invention, d'imagination ; pouvoir créateur⁹⁶ ». Quelles peuvent être ses relations avec le travail souvent associé au labeur, à la souffrance quand il n'est pas question du *tripalium* ? Mais de quel travail parle-t-on ? A partir des sciences du travail nous savons qu'il est extrêmement difficile de parler du travail, tant celui-ci engage à la fois des dimensions intimes et invisibles (Dejours, 2009 b), des débats internes à l'activité et des dramatiques d'usage de soi (Schwartz, 2013),... Pourtant il existe un travail bien connu, c'est le travail prescrit mais celui-ci diffère toujours du travail réel, du fait des irrégularités des situations de travail. Si nous suivons Dejours (2009 b), ce décalage entre prescrit et effectif est une mise en échec de la maîtrise du procès de travail. La révélation du réel proprement dit commence à partir de l'échec, source de déplaisir et d'inconfort. Cette souffrance ordinaire de l'échec peut déboucher sur la souffrance pathogène mais aussi sur le plaisir comme elle peut être prise en charge par les stratégies défensives, ... La souffrance ordinaire de l'échec est elle-même point de départ de la subjectivité, exigence de dépassement, exigence de travail. Elle est au départ de l'intelligence à mobiliser pour persévérer dans l'épreuve affective de la rencontre avec *le réel*. Cette rencontre est celle de la nouveauté pour le *Sujet*, expérience radicale d'inintelligibilité, sentiment de vulnérabilité. Il n'y a plus de procédure connue, le travailleur doit se muter en chercheur voire en inventeur. La solution est non connue. Cette intelligence-là repose sur l'intuition et non sur la cognition orientée vers la résolution de problèmes. La créativité et le plaisir peuvent être au rendez-vous du travail réel.

A contrario, ce rendez-vous est pour le *Sujet* l'occasion de faire l'expérience de sa créativité. Il rencontre de nouvelles habiletés, il peut faire l'expérience sensible de l'accroissement de nouvelles sensibilités. Au-delà des difficultés initiales, il peut éprouver du plaisir, l'amour de soi dans l'acte au sens de Mendel (1998) qui est alors un acte de travail créatif de nouvelles habiletés. Ce sont les bénéfices de l'aventure qui déborde du projet que le *Sujet* a élaboré initialement sans pouvoir complètement anticiper ce que lui réservait le monde auquel il s'attaquait. A partir de cette résistance et des actions du *Sujet* pour y répondre, un nouveau

⁹⁶ <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/créativité/20301?q=créativité#20190>

Sujet se révèle dans l'acte, et en acte : un *Sujet* créatif. C'est un *Sujet* continument en puissance, dont le vouloir de création se réalise à travers l'acte pour mettre au monde un *Sujet* concret.

Face à l'incertitude d'une situation de travail, tous les *Sujets* ne sont pas égaux et c'est probablement pour cela aussi que l'on observe une telle diversité de conduites au travail, une aussi incommensurable créativité potentielle. Bien en-deçà de toute rationalisation, de tout processus cognitif, se jouent des résonances entre les scènes sociales et psychiques au cœur même de la rencontre entre le *Sujet* et la situation de travail. Il y a bien ainsi une créativité dont la modalité est qualitativement différente de la créativité prescrite y compris la créativité inhérente à l'activité de travail que la tâche requière.

Mais si la créativité n'est pas la création, elle n'est pas non plus l'innovation bien que les effets de cette dernière conduisent à rejeter certaines normes sociales pour en proposer de nouvelles. L'innovation⁹⁷ est « un processus d'influence au service du changement social », elle peut se réduire à « introduire un procédé nouveau au sein d'un processus de production ». Elle se démarque de la créativité qui concerne le *Sujet* dans son travail et, réciproquement, le travail dans son *Sujet*. La créativité et l'innovation se rejoignent sur le constat que l'une et l'autre ne vont pas de soi. La créativité nécessite par exemple des conditions de travail à la fois individuelles et collectives qui ne peuvent se réduire à la déclinaison d'un processus rationnel de production et à la division du travail associée comme certains le conçoivent pour l'innovation.

Dans le secteur de la recherche scientifique, l'innovation est recouverte par l'excellence, ce faux ami de la science. Elle tend à se constituer en une véritable idéologie défensive permettant de rationaliser des sacrifices hors normes à la hauteur de l'imaginaire associé à l'intégration dans une communauté professionnelle extraordinaire. Mais aujourd'hui, la simple appartenance à cette communauté n'est plus suffisante pour établir une identité professionnelle qui soit protectrice de la santé. En effet l'excellence tend à être promue comme une norme qui distingue les chercheurs produisant de la recherche labélisée et les autres... Cette excellence est alors mesurée selon des normes d'assurance qualité (Barré et Raffour, 2011) et des indicateurs bibliométriques (Callon, Courtial et Penan, 1993). Cette excellence est une prescription aisément traduisible en indicateurs chiffrés qui ne constituent

⁹⁷ <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/innovation/43196?q=innovation#43098>

pas pour autant des objectifs au sens strict car ils dépendent de la mise en compétition des chercheurs entre eux.

La nouveauté dans l'innovation est souvent repliée du côté de la soumission du *Sujet* à la norme. Cela suggère qu'une identité d'intérêt et de finalité présidera à l'advenue du *Sujet* et de l'organisation du travail, quand bien même cette norme prescrit un *Sujet* autonome, un *Sujet* responsable, un *Sujet* invulnérable. Au fond, l'innovation pensée de la sorte est utile d'un point de vue social à l'émergence et à la promotion d'un *Sujet* pensé qui occulterait, comme le suggère Rouquette (2007), les rapports sociaux de domination dans nos sociétés démocratiques. Elle permettrait de satisfaire les demandes de production / consommation de l'ordre marchand. La créativité serait à l'opposé une réalité singulière, par son expression, et collective, par ses conditions d'expression, qui permettrait une manifestation sociale du désir dans le travail. Il y a sûrement nécessité à considérer que c'est aussi du côté de nos expériences intimes de la vulnérabilité que certains ressorts de la créativité au travail trouvent leurs origines (Veil, 2012).

8.1.2 Au fond c'est quoi le travail de la recherche pour vous⁹⁸ ?

Néanmoins, la clinique du travail nous a montré que dans tous les métiers les activités ne pouvaient se réduire ni à la poursuite d'objectifs instrumentaux ni à une typologie prédéfinie. En effet, pour faire face aux imprévus, aux irrégularités des situations de travail, il est nécessaire de pouvoir inventer une solution *ad hoc* qui nécessite l'engagement de sa subjectivité dans le processus de travail (Dejours, 1998 a ; 2009 b).

C'est peut-être pour cela qu'il existe un autre métier de chercheur que celui qui est décrit pour obtenir les financements, se promouvoir et recruter. Un métier différent de celui qu'objectivent les sciences de gestion et la sociologie des sciences. Ce métier différent est un métier invisible au sens où sa manifestation nécessite d'être sensible à des dimensions que l'on aurait du mal à objectiver par la mesure quantitative : curiosité, endurance, autonomie, désir de connaître et comprendre, équilibre entre rigueur et intuition,...

⁹⁸ Question posée au cours des réunions de travail du collectif *Nicolas*

« Il faut le désir de connaître, la ténacité dans le désir, la formation vient après... — (collectif Nicolas, chercheur A, 1^{ère} réunion)

C'est dur quand cela ne marche pas. — (collectif Nicolas, chercheur B, 1^{ère} réunion)

C'est un équilibre entre intuition et rigueur, l'intuition on l'a, la rigueur cela se travaille. — (collectif Nicolas, chercheur C, 1^{ère} réunion)

On voit tout de suite qui est fait pour la recherche, aux qualités d'attention, proposition de faire un montage spécifique, parfois il faut y aller, d'autres fois non. Il faut une appropriation du sujet, être moteur, être allé(e) chercher des infos là où on pouvait trouver l'info, trouver l'erreur... — (collectif Nicolas, chercheur A, 1^{ère} réunion)

C'est ton sujet, tu en es responsable, cela t'appartient — (collectif Nicolas, chercheur B, 1^{ère} réunion)

Sans appropriation du sujet, ils [les doctorants] subissent, bon techniciens mais pas chercheurs, il faut s'investir, habiter un sujet » — (collectif Nicolas, chercheur A, 1^{ère} réunion)

C'est un métier où l'insécurité est la règle parce que par exemple dans certaines disciplines en sciences expérimentales les techniques évoluent trop vite, mais aussi de façon générale parce que les carrières ne sont pas gérées et qu'il faut accepter d'être remis en cause comme le rapportent les collectifs *Nicolas Bourbaki*. Il faut ainsi savoir durer et acquérir le métier :

« Il faut apprendre à bien vieillir dans ce métier, il faut avoir avantage à bien vieillir » — (collectif Bourbaki, 3^{ème} réunion).

On peut alors acquérir quelques certitudes :

« Les doutes s'atténuent avec le métier, on finit par sentir le truc bien solide, on ne va pas dans cette direction, c'est une acquisition non rigide, on sait s'il faut y aller ou pas, et aussi quand il faut abandonner [cette idée]... », — (collectif Nicolas, 1^{ère} réunion).

Le raccourci est saisissant ! Ce ne sont plus des faits et gestes que l'on viendrait contrôler avec une métrologie précise, la vérification rigoureuse d'une horlogerie, de son amplitude et de sa régularité, de ses points de passage obligés. C'est une façon de se comporter, de sentir et

d'être au monde qui nous renvoie à la souplesse du gymnaste, à la sensualité du danseur, à la plasticité du corps. Le corps, à ce que nous « écoutons » déborde de ses limites car nous ressentons alors plus que nous ne comprenons les mouvements de la subjectivité. Ainsi l'un des chercheurs qui nous parle dans les collectifs *Nicolas Bourbaki* s'anime tout d'un coup d'un autre mouvement. La sensibilité qui s'exprime, pour donner à voir la survenue d'une hypothèse, éclaire d'un jour nouveau la représentation rationaliste du métier de chercheur. A l'issue de ces réunions de travail avec les collectifs *Nicolas Bourbaki*, cette scène évoquera pour deux des intervenants en clinique du travail l'image d'un poulpe capable avec ses tentacules de palper loin, très loin, au sein d'une communauté de recherche et de ses travaux l'intérêt d'une idée de recherche : une expertise située.

Pour étonnant que cela puisse paraître, nous accueillerons sans sourciller que :

« ... notre métier de chercheur est par définition un métier infini, si on ne met pas de limite » —
(collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion).

Il faut au contraire savoir se mettre des limites pour avoir une chance de résoudre certaines questions.

« Les enfants, la famille, les congrès, les voyages sont autant d'occasions de mettre des limites » —
(collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion).

Cela permet de se mettre au repos pour pouvoir *travailler*. Ces limites permettent d'organiser des décrochages qui apparaissent, à partir de la clinique du travail des collectifs *Nicolas Bourbaki*, nécessaires à la créativité ordinaire dans le travail. Mais l'organisation du travail de la recherche n'est pas étanche et c'est heureux

« ... car les idées viennent n'importe où, n'importe quand. Les dames en se maquillant, les messieurs en se rasant » — (collectif Bourbaki, 4^{ème} réunion).

C'est l'expérience de la recherche et de l'intuition très éloignée de la conception qui préside à l'évaluation gestionnaire des processus instrumentaux et à l'établissement de *la science normale* (Kuhn, 2008/1962) voire *la science hypernormale* (Lemaine, 1980).

En ce sens, ce que nous entendons est à rapprocher des travaux d'Alvarez (2001) qui caractérisaient un travail occulte alors que certains physiciens décrivaient de tels états. Nous pourrions les qualifier d'états de conscience modifiée : ces physiciens quant à eux évoquaient selon Alvarez des états entre « spontanéité » et « démence » comme constitutifs de leur travail de production d'idées. Nous pouvons ici reprendre à notre compte les verbatim de physiciens qu'elle retranscrit après traduction en français (*ibid.*, 2001).

« (...) *Le temps noble en Physique est celui de définir le problème, c'est le travail occulte de localisation du problème. (...) Les personnes qui travaillent dans le domaine de la science doivent formuler des questions, c'est celui-ci le travail noble, qui est un « travail occulte ». La parole que j'allais prononcer était cette tranquillité, cela n'a rien à voir exactement avec les moyens. Les moyens existent pour que vous mettiez en pratique votre idée, mais vous ne savez pas quand l'idée va surgir, il est impossible de le dire. Rester assis 8 heures en train de travailler, ce n'est pas comme cela que l'on produit des idées neuves, l'idée est un mécanisme qui relève en partie de la spontanéité et en partie de la démence. Le travail obscur/caché est également un travail de création. Le travail de création, on n'arrive pas à l'accompagner. Parfois, il y a un problème, comment est-ce que l'on comprend cela, on reste longtemps en train de réfléchir, et ensuite on comprend et tout devient clair ».*

8.1.3 Conformation, créativité et affranchissement

Il est certain que les chercheurs ont dû probablement toujours faire face à la difficulté de mener des recherches originales et créatives face aux demandes du pouvoir – politique, économique ou administratif — qui ont force et légitimité. Cet obstacle se double de la pression qu'une communauté de recherche exerce nécessairement pour orienter les recherches selon les normes décidées par les chercheurs dominants. Bourdieu (1976) avance que l'idéalisation de *la communauté des pairs*⁹⁹ fonctionnerait pour les chercheurs comme une fiction qui masque les mécanismes de domination entre eux avec la légitimité d'une loi sociale justifiant l'absence de questionnement de ces mécanismes-là. Pour pouvoir mener à bien ces recherches originales, alors que peut régner l'unanimité et le conformisme, il existe des techniques, des règles professionnelles, qui permettent de résister à ces prescriptions.

Parmi elles, il est possible de distinguer la technique du *sous-marin*.

⁹⁹ La communauté des pairs réaliserait l'idéal du fonctionnement démocratique et autonome des différents groupes professionnels de chercheurs dans la perspective de la sociologie des sciences de Merton (1942).

« Le sous-marin, quand on le retourne [si les recherches sous-marines acquièrent une certaine maturité], la partie est gagnée » — (collectif Nicolas, 4^{ème} réunion)

« Les collaborations que l'on fait en sous-marin sont les collaborations où il se passe quelque chose, là on est sûr qu'il y aura du travail de fait » — (collectif Nicolas, 4^{ème} réunion).

Par « *sous-marin* », il est possible de désigner un ensemble de techniques qui permettent : d'entretenir ce que les chercheurs nous ont désigné comme une « *danseuse* » — (collectif Nicolas 2^{ème} réunion) — cela peut être par exemple des préoccupations de recherche anciennes pour un chercheur expérimenté pouvant remonter à l'époque de sa thèse ; d'explorer en « bricolant une idée », c'est-à-dire sans moyens officiellement affectés ; ... Cela conduit à mener une activité de recherche en parallèle de ses activités de recherche officielles, parfois au vu et au su de tout le monde, parfois masquée et invisible à la plupart. Au niveau des laboratoires, c'est le même type de techniques, appelées « *pépinière* » — (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion) — qui permet, pour les chercheurs du collectif de travail Nicolas, de développer un axe de recherche à l'ombre de recherches établies et de préparer ainsi l'avenir en s'essayant sur des voies apparemment non explorées. De cette *pépinière* sortira peut-être une *orchidée*, c'est-à-dire une connaissance rare, pour peu qu'un terreau favorable soit au rendez-vous.

Ainsi, des règles de métier permettraient de s'affranchir des effets de conformisme induits par le fonctionnement même de la recherche bien décrit par Bourdieu dans le cas particulier des sciences sociales (1976) ou par Kuhn (2008/1962) dans le cas de la *science normale*. Ces règles de métier sont des entorses aux règles de métier car elles permettent de subvertir une activité de recherche officielle et visible au bénéfice d'une activité de recherche officieuse et invisible. Elles constituent bien un acte de résistance transgressive tout en étant le moyen : le paradigme d'une certaine conception de l'activité de recherche. Une activité de recherche rendue invisible tournée vers l'invisible, mais qui à moyen terme a vocation à être une activité de transformation de l'invisible en visible partageable par les pairs. Une activité, en aucun cas rentable à court-terme, qui explicite le décalage important entre l'état manifeste de la recherche à un instant donné — que l'évaluation actuelle vise à objectiver et réussit souvent à prescrire — et sa réalité invisible : respectivement la science et la recherche selon la

modélisation introduite par Latour (2001). La technique du *sous-marin* permet de développer une recherche originale, de répondre à un certain devoir éthique, en dehors du tout-venant, le quotidien du métier de chercheur.

« On a le devoir de développer quelque chose » — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion)

En effet, tout le monde se doute bien, en dépit des discours sur l'excellence, que le Prince — le pouvoir politique ou économique — ne donne pas de l'argent pour faire de la recherche originale. Mais grâce à la technique du *sous-marin*, le chercheur peut survivre à l'ombre du bureaucrate de la recherche que le système scientifique produit parfois.

8.1.4 Le *sous-marin*, un instrument de travail pour en finir avec l'innocence !

Despret (2012) appelle à « *en finir avec l'innocence* » à l'occasion d'un dialogue avec Haraway et Stenger sur la recherche scientifique. L'innocence faisait alors référence à la responsabilité du scientifique, pris dans des conditions d'exercice de son métier, qui soumettraient nécessairement sa recherche, et ses pratiques, à des fins socio-économiques que le pouvoir politique et le pouvoir économique pouvaient capter au bénéfice de *la guerre*. La « *guerre* » est ici une métaphore recouvrant plus médiocrement intérêt et avidité en s'appuyant sur la réalité de la recherche à finalité militaire. Mais une position qui ne serait que critique est une impasse car la déconstruction du mythe scientifique exclut ceux qui seraient les plus à même de le réécrire pour un monde moins *guerrier*. De plus une position qui ne serait que critique ne permettrait pas de satisfaire les attentes sociales adressées aux chercheurs.

Pour Haraway (Despret, 2012) la déconstruction du mythe scientifique dans une perspective qui ne serait que critique n'est même pas utile ! Elle exhibe le cas d'*OncoMouse*, une souris « mise au point » en laboratoire, figure christique dont le martyr sauvera de nombreuses femmes du cancer du sein. Elle nous montre avec cet exemple la relation subjective que nous devrions être capables d'établir avec cet animal. Cette relation subjective donne l'accès à une violence qui est alors ressentie et pensée. Cette violence met à nue notre propre violence occultée (Girard, 1982) et les bénéfices que nous en tirons dans ce cas précis pour la santé de nombreuses femmes et de quelques hommes concernés par le cancer du sein.

La technique du *sous-marin* est alors apte à créer un espace moins fortement socialement connecté, c'est-à-dire un espace qui serait moins « contraint » par les logiques de production et les rapports de domination associés. Jobert rappelle que pour que le travail offre une issue sociale aux pulsions partielles il doit exister dans le milieu de travail, des espaces, plus ou moins clandestins, ouverts à l'invention et dont l'effectivité (existence et autonomie) est dépendante d'un desserrement des règles instituées (2014). Cet espace n'est pas exempt de relations sociales de domination ni d'objectifs à atteindre. On peut l'établir d'autant plus que cet espace se développe dans les marches de la recherche officielle commanditée. Son influence se fait plus ou moins sentir selon la capacité d'autonomisation, entres-autres financière, du chercheur. Cette autonomisation n'est jamais complète car le chercheur professionnel reste dépendant de la recherche officielle par tout un ensemble de liens. Mais l'existence d'un lieu moins fortement socialement connecté est une ouverture pour l'engagement de sa subjectivité dans le travail. C'est en effet une pratique à caractère défensif car elle permet de protéger sa subjectivité des effets liés à la rationalité instrumentale vectorisée par les enjeux de production du travail. Devereux a bien observé une réalité défensive similaire pour la méthode scientifique en général (2012/1967), en considérant pour exemple la mise à distance des effets de l'observation de la sexualité et des rituels dans ses études anthropologiques sur la subjectivité du chercheur, plutôt que ceux des relations de domination et des enjeux du travail qui nous mobilisent ici. La technique du *sous-marin* donne ici à voir l'exemple d'un acte transgressif qui déborde du cadre d'analyse mobilisé par Babeau et Chanlat (2008) puisque comme le reprend Friedberg (2003) l'analyse stratégique et la théorie de la régulation sociale traitent d'un acteur qui recherche son propre intérêt stratégique mais sait composer avec les intérêts stratégiques des autres et les contraintes du système. Babeau et Chanlat prolongent l'opinion de Friedberg en réhabilitant l'écart entre le prescrit et le réel comme un instrument des sciences des organisations ce qui ouvre sur un programme de recherche. Ici nous faisons un pas de plus en avançant clairement que l'acte transgressif peut répondre aussi à une rationalité liée à la vie psychique des hommes ce que Dejours tient également en introduisant le concept de *subversion poétique* (2009). Nous pouvons ajouter que cette rationalité liée à la vie psychique est double car la technique du sous-marin peut non seulement en être l'expression mais également le moyen de l'expression de cette rationalité. Encore faut-il, comme le rappelle Jobert, en accord avec le triangle modèle de la reconnaissance commenté par Dejours, que cet investissement de la subjectivité dans le travail rencontre la reconnaissance d'autrui (2009).

Dans le cas particulier de l'intervention en clinique du travail, la technique du *sous-marin* est un instrument de travail du chercheur — une subversion ou une tricherie (Dejours, 2008/1980) — qui permet la cohabitation de différents régimes de recherche plus ou moins créatifs. Cette cohabitation se sépare de la conception processuelle et sérielle exposée par Clot (2008 b) qui sépare le temps de la recherche du temps de l'intervention. Je ne pense pas que la recherche du chercheur soit séparable dans le temps et dans l'espace de l'intervention au moins du point de vue psychique, et donc du travail de la subjectivité, car l'inconscient freudien ne connaît pas le temps. C'est par contre une recherche qui est en écart par rapport à l'intervention notamment parce que les objets de l'une et de l'autre diffèrent. L'intervention est elle-même une recherche, au sens d'une investigation, par rapport à une demande qui se constitue dans le collectif de travail. C'est peut-être de la possibilité de cet écart, d'une respiration, d'un lieu moins fortement socialement connecté pour reprendre le commentaire de Despret (2012), un *quasi-trou (noir)* propice à la créativité, dont dépend aussi *la bonne aventure* d'une intervention dans le cadre d'une recherche action. Cet écart est pour le chercheur une ressource qui accroche l'intervention à des objets, à des valeurs, à des intérêts différents de ceux de l'intervention pour résister tant bien que mal aux dérives potentielles de l'intervention. En ce sens cette transgression constitue un acte dont la dimension politique dépasse le cadre organisationnel dans lequel Babeau et Chanlat (2008) restreint l'acte transgressif dans les organisations de travail que sont les entreprises. Pour l'intervenant, l'écart est la condition *sine qua none* pour faire face aux irrégularités du réel de l'intervention. En effet la recherche sur la méthode, et les écarts que nous assumons vis-à-vis de la méthode, est une ressource pour tenir compte de la situation de travail réelle de l'intervention. Pour le chercheur clinicien du travail, l'intervention n'est pas qu'une autre voie pour la recherche, c'est réellement *une recherche, non pas au carré, mais mise en abîme* nécessitant des ordres de réflexivités à l'œuvre dans la créativité. Cette technique transgressive est un geste de métier constitutive du travail de la recherche, mais également de l'activité de recherche qui esquissent quelques directions de recherche pour comprendre l'apport spécifique de l'acte transgressif dans les organisations de travail comme Babeau et Chanlat en ont l'intuition (2008).

La question d'une créativité libérée via un espace qui le permettrait introduit au-delà du *Sujet* la question des dispositifs organisationnels qui faciliteraient la créativité dans les situations de travail ordinaires. Ces situations sont bien souvent structurées par des objets techniques, des objets du monde qui relient les humains et s'articulent à eux au sein de collectifs et de réseaux

sociotechniques (Akrich, Callon et Latour, 2006). Les technologies elles-mêmes, notamment les technologies numériques, sont souvent vues comme une ressource de la créativité dans une conception qui peut s'opposer à celle de la créativité du *Sujet* individuel-collectif. Ces technologies seraient aptes à nous libérer de contraintes matérielles et organisationnelles qu'elles rendraient obsolètes, sans objet ?

Mais est-il possible de ne concevoir la créativité que suivant des conditions de liberté dans lesquelles la spontanéité serait libérée des conventions. Dans la réalité des pratiques professionnelles peut-on être créatif sans aucune contrainte ? Est-ce seulement envisageable ? La contrainte, c'est aussi la prescription qui oriente la tâche. La contrainte, c'est aussi pour Rouquette (2007) un opérateur qui au cours du travail créatif oriente la possibilité de production créative. La contrainte, c'est également le visage que peut prendre la résistance du *réel du travail*. Les contraintes dans le travail réel – les aléas, la pression temporelle, les contradictions des demandes des interlocuteurs, les conditions matérielles et financières – sont souvent des restrictions à la liberté et aux dimensions ludiques de l'activité. La question de la créativité dans le travail de la recherche n'est pas réductible à la liberté et à la créativité du joueur.

A partir de la clinique du travail, il n'est pas possible de réduire la créativité que déploient les professionnels pour tenir leurs rapports au travail et produire de la recherche aux attributs d'un enfant qui refuserait de grandir comme le personnage de *Peter Pan* (Barrie, 2011/1911). C'est une partie de la discussion menée par Haraway et Stenger (Despret, 2012) qui utilise le personnage de *Peter Pan* pour dénoncer la myopie des chercheurs concernant l'ordre social occulté auquel ils peuvent participer. La clinique du travail explicite cet ordre social à travers ses effets sur la subjectivité des chercheurs. C'est pourquoi nous semble-t-il les références à Winnicott (1975/971) doivent être commentées en tenant compte des situations de travail pour aborder la question de la créativité dans le travail. Sans cela les recherches sur le travail des chercheurs se limiteront à aborder les manifestations intéressantes, mais naturalisées dans le personnage de Peter Pan, du travail créatif ordinaire comme de celui qui sort de l'ordinaire. C'est le cas de travaux mettant en évidence certains parcours personnels y compris dans le monde du travail ordinaire de l'entreprise. Ils mettent la focale sur des attributs visibles de la créativité dans l'espoir de pouvoir les faire adopter au service de la productivité. Cette approche fait l'impasse sur certaines des conditions organisationnelles et personnelles qui permettent l'expression de ces attributs. C'est justement l'une des forces de l'approche de la

clinique du travail de s'intéresser à ce qui échoue dans le travail en situation dégradée, pour mieux comprendre ce qui donne satisfaction dans le travail en situation ordinaire. Il y a une grande vacuité à ne s'intéresser qu'aux bonnes pratiques de la recherche pour espérer les faire adopter. Elles sont parfois si massivement niées par l'expérience quotidienne, qu'il serait utile de s'intéresser d'abord aux bonnes raisons qui font qu'elles ne sont pas adoptées. Il y a un grand risque de ne se limiter dans ses analyses qu'à des éléments congruents avec des lieux communs. Surtout cela ne rend pas justice au travail déployé pour établir et maintenir ces conditions de manifestation du travail créatif.

8.2 Santé et émancipation

8.2.1 La santé au travail, organisation versus créativité

La créativité est-elle une résultante de l'organisation du travail ? La créativité est-elle au contraire une perturbation de l'organisation du travail ? Si la créativité et sa reconnaissance rencontrent des obstacles, d'abord sur le plan cognitif, nous comprenons que la figure du créatif, comme le cas limite du génie méconnu parfois persécuté, rend compte des réticences de l'environnement de travail à faire place au travail créatif. Les organisations contemporaines en seraient de bien tristes avatars qui prescrivent la créativité, la mettent en scène, la publicisent, avec quels résultats ? Les deux exemples classiques de la création artistique (Chiapello, 1997) et de la recherche scientifique (Kuhn, 2008/1962) laissent apparaître des régimes normaux de production rationalisée. Ils tendraient me semble-t-il plutôt à marginaliser — du fait de l'emprise de l'idéologie de l'optimisation, du contrôle, des procédures, de la maturité des communautés de recherche — le travail créatif au bénéfice de la technicité tirée vers la maîtrise.

A partir de la clinique du travail des collectifs *Nicolas Bourbaki*, nous pouvons rendre compte d'un certain travail de la recherche qui peut se rapprocher d'un travail d'ingénierie quand bien même ce serait au service de l'ingénierie de la recherche. Il faut gérer, calculer, optimiser sans cesse pour mettre en œuvre un processus de recherche. Pour ensuite faire produire l'infrastructure de recherche et les chercheurs précaires que masque la boîte noire de cette infrastructure. Il n'est plus question d'état d'esprit de chercheur, de curiosité, de sentir dans quelle direction aller, de sentir les choses solides et de se retrouver habité dans un état que

l'on pourrait qualifier d'état de conscience modifiée, parfois... Cette évolution est congruente avec ce que Gaulejac observe dans les organisations dans lesquelles certaines techniques managériales qui ont été mises en place dans le milieu de la recherche ont été déployées (2012).

Nous ne pouvons pas dire que l'activité des chercheurs ne soit pas créative. Mais cette créativité est alors au service de la pérennisation de situations qui peuvent avoir des effets délétères pour leurs santés. Ils se maintiennent exposés à des relations de domination présentes dans ces situations tout en se voyant refuser les moyens de faire autrement. La clinique du travail montre que les chercheurs peuvent avoir tendance à se mettre en retrait pour se protéger d'un engagement prescrit qui est délétère pour leurs subjectivités. Sera-t-il possible à certains de pouvoir explorer des voies peu fréquentées du fait qu'ils sentent avec leurs subjectivités travaillées par la résistance du réel de la recherche que c'est bien dans cette direction qu'il faut aller ? Une telle capacité est partiellement dépendante de conditions collectives voire politiques. Un certain régime de coopération qui ne semble pas à l'ordre du jour des nouvelles organisations de recherche.

La distance avec certains modes de reconnaissance actuels, qui privilégient un darwinisme social sous le masque de l'excellence scientifique, est appréciable. Auparavant, les techniques appelées « *sous-marin* » permettaient ces efforts à contre-courant pour ceux que l'aventure tentait. Il semble aujourd'hui, à partir de nos investigations en clinique du travail menée avec les collectifs *Nicolas Bourbaki*, que l'explosion de différents coûts organisationnels – le coût de production et de contrôle de la norme de l'excellence scientifique, le coût de l'administration et de l'ingénierie de la recherche, le coût de l'insécurité psychologique des travailleurs de la recherche, ... – ait rendu la pratique des *sous-marins* de plus en plus problématique au détriment d'une certaine conception de la recherche. Dans les organisations contemporaines, le travail anti-créatif n'est pas un risque, il est une menace sur la santé. Du coup une certaine conception de la créativité non prescrite peut être avancée comme une des voies du renouvellement de ces organisations de travail prenant au sérieux la santé et le travail.

8.2.2 En-deçà du *sous-marin* : la défense

Nous avons vu qu'il pouvait être problématique de maintenir des recherches en écart du fait des effets conjoints de l'intensification du travail et du déplacement du métier. Pour un certain nombre de chercheurs expérimentés, il est sans doute plus difficile de maintenir le lien avec leur métier de base, la recherche, alors que les exigences en termes de gestion administrative se sont accrues. Ce que la clinique du travail montre en creux, c'est que la juxtaposition de dispositifs d'évaluation, qui mettent en avant la performance individualisée, déstabilise les stratégies défensives dans certaines situations où, en l'absence de régulation locale forte, il devient difficile de maintenir un *sous-marin*.

« Mais quand on doit utiliser des grands instruments, soit on est financé, soit on ne fait pas, on peut là aussi collaborer avec des collègues étrangers si on ne marche pas sur leurs plates-bandes. On a donc des danseuses, des sous-marins, on a plein de résultats dont on n'a rien su faire dans nos placards... mais ces stratégies sont de moins en moins possibles car la pression budgétaire fait que les équipes font ce pourquoi elles obtiennent des financements. » — (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion)

« Le sous-marin ? Cela demande un engagement supplémentaire, maintenir en vie une pépinière aussi »
— (collectif Nicolas, 2^{ème} réunion)

Les coûts organisationnels en termes de changement d'activité et d'anxiété ne sont pas pris en compte lors de changements organisationnels majeurs comme la gestion de la recherche par projet. Les nouvelles activités de gestion de projet et d'assurance qualité pour répondre aux exigences de l'ANR et de l'AERES ne sont pas prises en charge par de nouveaux personnels. Elles sont prises en charge par les chercheurs à la place d'une partie de leurs anciennes activités. Mais cela n'est pas évalué comme un coût additionnel du déploiement de dispositifs d'organisation censés augmenter l'efficacité.

Par ailleurs nous avons pu avancer à partir de la clinique du travail que l'évaluation en soit était un objet particulier pour le travail de recherche. Il n'est pas étonnant que de nombreux chercheurs se saisissent des dispositifs d'évaluation et se les approprient de sorte qu'ils en aient un usage qui ne soit plus régulé par d'autres règles de métier, voire par des règles de bon sens. Nous avons vu que cette adhésion des chercheurs et des communautés de recherche aux dispositifs d'évaluation basés sur les résultats et leurs mesures les amènent parfois à

considérer que les chercheurs qui ne publient pas sont des mauvais chercheurs. Même entre bons chercheurs, l'accès aux moyens de recherches et aux budgets peut être conditionné par les notes de l'AERES : celui qui est un « A+ » aurait plus de droits que celui qui est un « A » ! Nous pouvons penser qu'il y a adhésion car ces méthodes d'évaluation ont nécessairement été pensées dans certaines équipes de recherche par certains chercheurs qui souhaitaient évaluer quantitativement les recherches. Ces pratiques d'évaluation sont adoptées alors que le recours à la bibliométrie est largement contesté à la fois à cause de bases théoriques faibles et des usages sociaux et stratégiques qui sont également bien connus. Il y a sûrement adhésion car cet usage de l'évaluation individuelle et quantitative basée sur la bibliométrie s'effectue au détriment d'autres approches qui seraient basées sur la connaissance du travail et non pas uniquement sur les résultats.

Nous avons vu que cette adhésion pouvait trouver en partie une explication dans le rapport à l'objectivité que cette profession entretient dans son travail en tant qu'*objet* interne. En effet l'appropriation de méthodes (procédures, répétitivité, rigueur, ...), de pratiques, de comportements pouvant servir à l'imitation prestigieuse d'un habitus ou d'un soi scientifique, de règles qui produisent de l'objectivité en l'opposant de façon péjorative à la subjectivité conduit au déni de la subjectivité, à sa péjoration. Autrement dit opposer une conception péjorative de la subjectivité à une conception très valorisée de l'objectivité, présente dans la forme des méthodes et des habitus proposés dans les métiers de la recherche, est une invitation pour les apprentis chercheurs — qui souhaitent réussir leurs thèses de doctorat et au-delà leurs intégrations dans une profession — à s'approprier les caractéristiques de cet *objet*. Bourdieu avait par ailleurs noté (1976) que les pratiques scientifiques pouvaient alors s'appuyer sur des dispositions préalablement bien « travaillées » au cours des acquisitions de capital scolaire. Une autre facette de l'organisation du travail de la recherche qui renforcerait cette adhésion à cette forme d'évaluation est l'intérêt stratégique que certains parmi les chercheurs trouvent à se servir de ces instruments à leurs bénéfices dans un contexte très concurrentiel. Ainsi d'autres chercheurs moins publiant, moins conformes, mais peut-être plus méritant et plus créatifs, peuvent se retrouver exclus des moyens pour *travailler* par leurs refus de la course à la reconnaissance institutionnelle. C'est aussi un moyen de s'imposer aux autres dans la bataille pour construire les faits scientifiques si nous suivons Latour (2001). Le caractère concurrentiel suggère alors le caractère autoentretenu, largement impensé, de cette adhésion aux procédures d'évaluation. L'évaluation en tant qu'activité ne peut être régulée comme nous l'avancions plus haut par le métier et le bon sens si elle fait partie du métier. Par

ailleurs comme les activités d'évaluation ne sont pas évaluées, elles peuvent devenir rapidement chronophages sans limitation aucune puisqu'en définitive c'est l'évaluation qui régule les autres activités.

Bénéficier d'une identité professionnelle, utiliser des méthodes, c'est aussi bénéficier de protection (Devereux, 2012/1967) dans une activité de travail dont nous savons qu'elle est exigeante pour la subjectivité (Dejours, 2008/1980). Le caractère défensif de cet objectivisme contribue à la force de l'adhésion des chercheurs qui y trouvent des ressources pour intégrer une communauté de recherche et pour y tenir leurs rapports au travail. La force de l'objectivisme a pu apparaître au cours du travail en collectif quand l'un des chercheurs des collectifs *Nicolas Bourbaki* a exprimé émotion et plainte. Jusqu'à présent, malgré les conflits, que nous avons pu deviner et qui ont marqué son parcours de chercheur, il avait fait « bonne figure ». Un début de carrière brillant, de la reconnaissance, des récompenses.

*« Je suis allé voir sur internet, j'ai vu ton CV, tu as eu le prix X, c'est du gâchis ! – (collectifs Nicolas Bourbaki, chercheur A)
Non, c'est de la résistance ».- (collectifs Nicolas Bourbaki, chercheur B)*

Mais cela c'était avant le conflit avec le directeur de laboratoire qui a précipité la disgrâce.

« Moi, j'étais [un ancien du laboratoire L], j'ai eu un souci avec le directeur, je n'étais pas d'accord avec lui. Un jour, il m'a demandé de quitter la pièce. Je lui ai répondu que je quitterai la pièce le jour où j'aurai un bureau ! Il m'a envoyé un mail en me disant qu'il ne me soutenait plus. Et comme il a dit qu'il aiderait toujours quelqu'un qui demanderait sa mutation, et bien il m'a aidé, je suis parti avec une thèse, un post doc et avec de l'argent... Alors aujourd'hui, je suis très économe. Je fais attention à ce que je dépense, la thèse et le post doc, ils sont derrière moi. » — (collectifs Nicolas Bourbaki, chercheur B)

Depuis, en dépit de son apparente combativité, il n'avait probablement pas refait surface. Il s'était laissé aller à manifester ses émotions sous la forme de la plainte et bien au-delà. A la pause les membres des collectifs semblent se regrouper et discuter en groupe. Nous les regardions de loin et avions assez peu préparé la reprise, ce que nous allions dire. Nous n'avons pas eu à le regretter car ils avaient des questions à nous poser. Le chercheur s'excuse de s'être laissé aller, les autres le console, mais non il fallait que cela soit dit... Il était venu là mais ce n'était pas pour parler de cela... et puis il a craqué... certains, la plupart, tous le

soutienne. Le collectif fait front autour de lui et les langues se délient. Plus tard, le chercheur reviendra sur cet épisode pour en amoindrir la portée. Il me fera néanmoins part que notre travail en collectif avait contribué à lui permettre de retrouver un équilibre de vie : «... *c'est incroyable, je ne pensais pas que la parole pouvait soigner* ».

Ce témoignage est congruent avec d'autres témoignages exprimés au cours des entretiens individuels. Dans ce milieu de travail, la puissance de l'objectivisme défensif est telle que lorsque pour une raison ou une autre, les effets di-analgiques faiblissent alors la souffrance affleure là où probablement une forme de cynisme permettait de tenir. Si les autres tombaient, au fond c'est parce qu'ils étaient « mauvais », ils l'avaient bien mérité, c'est pour cela qu'ils souffraient mais leurs souffrances n'étaient pas les mêmes que les nôtres. Ils étaient fragiles.

Ainsi l'hypothèse d'une incorporation d'une certaine conception de l'objectivité par appropriation de pratiques, autoentretenu par la compétition, sur la base d'un capital scolaire puissamment structuré autour de cet objet-là est congruente avec la forme des défenses. Ces défenses objectivistes sont en relation avec une certaine conception de la nature du travail de la recherche scientifique basée sur une conception restrictive des processus d'objectivation. Cette hypothèse est également congruente avec le régime de *la recherche normale* proposé par Kuhn dont nous pouvons nous demander s'il n'est pas en train de s'imposer aux conceptions sur la recherche, et de s'étendre à l'ensemble du système de recherche et d'enseignement supérieur. Nous pouvons nous demander si la professionnalisation du doctorat et le déplacement des métiers de chercheur que nous avons évoqués n'est pas un signe de cette extension de *la science normale* qui trouverait son débouché commercial dans l'économie de la connaissance. Le chercheur permanent deviendrait un gestionnaire de la recherche dont les activités de recherche se réduiraient à la direction de recherche voire seulement à la direction scientifique des « entreprises de recherche » qui prendrait la forme de projet de recherche. Les doctorants et les chercheurs post doctoraux assurant alors la production de ces entreprises de recherche. Les seconds encadrant les premiers. Ils seraient sur une longue période confrontés à la précarité et à la recherche sous contrat, entre intermittence et pratique libérale, en attendant une hypothétique position académique sur le modèle de la *tenure* américaine. Pendant ce temps les chercheurs permanents seraient en position de valoriser les résultats issus des recherches qui seraient sous-traitées à des projets, éventuellement mis en œuvre en dehors des institutions de recherche, employant des doctorants et des post-doctorants.

Ainsi, l'organisation du travail et les stratégies défensives à l'œuvre dans la recherche scientifique semblent proscrire le travail créatif. Du côté de l'organisation du travail les dispositifs d'évaluation capturent le besoin de reconnaissance des chercheurs alors que les stratégies de défense qui s'établissent contre leurs effets privilégient un travail de *subjectivation* anti-créatif. Parmi ces stratégies défensives, le retrait par exemple, permet de se sauvegarder des dérives de la capture de la reconnaissance par l'évaluation. Mais le coût psychique du retrait est très important, il interdit en effet de pouvoir accéder aux processus de sublimation et aux expériences émancipatrices de construction de sa subjectivité. Celui qui se retire en se désengageant ne pourra pas alors conduire une recherche créative. Selon la forme que prendra ce retrait, il pourra même se voir exclure de la communauté professionnelle.

8.2.3 Au-delà du stratège et du *Léviathan*

Dans le chapitre précédent nous étions revenus sur la théorie des collectifs de l'anthropologie des sciences de Latour (1990, 2001, 2007) pour détailler comment les *objets humains* et les *objets non-humains* pouvaient échanger leurs propriétés par hybridation. Ces collectifs coproduisent ainsi la société du niveau de *la complexité* des sociétés de babouins, comme modèle implicite des premières sociétés de primates pré-humains, préfigurant le premier niveau de *complication* des sociétés humaines jusqu'au niveau de *l'écologie politique* qui serait celui de certaines des sociétés actuelles. Certains voient advenir la post-humanité au sein de ces dernières. Callon et Latour (2006) ont ainsi reformulé la réponse apportée par Hobbes à cette vieille question — qu'est-ce qui fait qu'il y a société — en généralisant le concept de *traduction* introduit par Serres (1974) dont le *contrat social* ne serait que l'un des cas particulier. La traduction, l'hybridation, les *actants*, la théorie des collectifs d'*objets humains* et d'*objets non-humains*, ... permettent à Callon et Latour de « retoucher » la solution proposée par Hobbes à savoir le *Léviathan*. Parmi les onze étapes qui pavent le chemin de la pré-humanité à la post-humanité, le niveau de la méga-machine nous avait semblé particulièrement intéressant en ce sens qu'il rend bien compte de l'évolution de certains des métiers de chercheur. Nous pouvons nous demander s'ils ne sont pas déjà sortis d'un âge que l'on pourrait qualifier d'artisanal pour entrer dans un âge industriel, voire postindustriel si nous voulons aller au-delà du caractère daté et situé des termes employés par Latour.

Ce modèle ne rend que très partiellement compte du travail de santé auquel les chercheurs doivent s'astreindre pour tenir leurs rapports au travail. Ce travail de santé rend compte de caractéristiques universelles : les enjeux de santé au travail. Mais au-delà des modèles de collectifs de l'anthropologie des sciences, la proposition de Latour avait pour ambition de refonder une sociologie qui ne réifierait pas les individus d'un côté et la société de l'autre, le local et global, les *Sujets* et les *objets*, séparant aussi la science et le social. La proposition de la sociologie de la traduction que Latour souhaite inter-objective a pour ambition de dépasser les impasses de l'objectivité des uns et les impasses de l'intersubjectivité des autres. Mais cette proposition ne rend pas compte de la relation subjective au travail qui est centrale pour comprendre comment les hommes passent des accords locaux pour réaliser leurs œuvres. En définitives, c'est bien l'analyse de l'activité de travail qui permet d'accéder à la fabrique du social, Mais cette analyse de l'activité de travail ne peut faire l'impasse de la subjectivité qui permet d'établir un lien entre l'organisation du travail, la créativité, le plaisir, la souffrance, les défenses, la somatisation et les situations pathogènes où le risque de la décompensation pointe à l'arrière-plan des idéologies défensives les plus rigides. Le social ne peut pas se penser sans les enjeux du travail au premier rang desquels il y a la santé qui se construit dans le rapport subjectif au travail.

Nous avons vu que cette subjectivité chez Latour se réduit à l'intérêt stratégique dans son modèle de la recherche. Le chercheur est avant tout un stratège. Son intérêt explique certains débordements qui mettent en défaut l'habitus de l'épistémologie classique selon Latour (2001, p. 22-25). Le concept d'*objet*, qui est un *actant*, permet de rendre compte des effets de l'introduction de nouveaux dispositifs d'évaluation au sein de l'organisation formelle du travail comme la modification des règles formelles puis des règles de métier. Mais au sein de la sociologie de la traduction il ne permet pas de rendre compte du chaînon intermédiaire que constitue la relation subjective de travail. Ainsi la méga-machine est un exemple de ces différentes modalités d'hybridation des *objets humains* et des *objets non-humains*. Elle peut rendre compte à la fois du *stratège* et du *Léviathan* comme une réalité identique. Elle ne rend pas compte de la charge anxieuse liée à ces dispositifs d'évaluation. Cette charge anxieuse accrue par l'absence de régulation de ce qu'il convient d'appeler la rationalisation de l'organisation sous l'égide de l'évaluation individualisée et quantitative, participe à la souffrance ressentie par les collectifs *Nicolas Bourbaki*. Cette souffrance a pu être analysée en termes d'intensification, de déplacement du métier et des valeurs, et enfin de conflits de valeurs débouchant sur *la souffrance éthique*. L'intérêt du stratège chez Latour, sert à

dénoncer le positivisme et l'habitus des scientifiques de l'épistémologie traditionnelle de la tradition française dans la ligne de Bachelard et du programme faible de la sociologie des sciences fondée par Merton. L'intérêt du stratège chez Latour rabat la subjectivité sur la seule dimension stratégique ce qui réduit les conflits de rationalité de l'action à de simples conflits instrumentaux. Il ne permet pas d'envisager les conflits de la rationalité instrumentale avec la rationalité sociale et la rationalité pathique. Il ne permet pas de considérer tout le travail que les *Sujets* font pour se préserver de la souffrance.

Nous avons vu que cette souffrance trouve pour partie son origine dans la compétition qui fait rage entre les chercheurs. C'est bien évidemment l'expérience vécue de la déloyauté. Cette déloyauté peut être vécue¹⁰⁰ selon plusieurs modalités comme la fraude, le vol des idées, les évaluations orientées, l'attribution partielle de la reconnaissance,... Mais c'est aussi probablement la peur de devoir prendre une part active dans cette organisation du travail tout en subissant soi-même les effets qui participe à cette souffrance. Les régulations locales propres aux situations de travail deviennent probablement insuffisantes car la compétition réglée par les dispositifs d'évaluation se substitue à la régulation sans être elle-même régulée.

Les défenses sont orientées pour faire face aux effets de l'organisation formelle du travail de la recherche, mais un certain nombre de pratiques professionnelles concourent de façon ambiguë à ces défenses. Nous avons vu par exemple la collaboration stratégique comme une modalité de coopération qui permet de s'engager au-delà de la simple coordination pour satisfaire un certain nombre d'objectifs fixés par l'organisation du travail formelle. Mais ce que la clinique du travail met en évidence c'est que *la collaboration stratégique* est une coopération d'autant plus appauvrie du point de vue de la préservation de la subjectivité qu'elle répond à des objectifs instrumentaux amplifiés par les enjeux stratégiques de l'évaluation : l'attribution des moyens, le recrutement, la promotion,... Ces objectifs sont aussi renforcés par le gouvernement du *travailler* des chercheurs que la capture de la reconnaissance du travail instrumente.

Plus intéressant, nous avons pu identifier un ensemble de pratiques de métier que nous désignons sous le vocable de *sous-marin*.

¹⁰⁰ Ici nous ne nous intéressons pas à la réalité objective des allégations mais à leurs significations en tant que vécu subjectif. Néanmoins de nombreux indices ont permis de critiquer la perspective de Merton comme une conception purement idéologique qui naturaliserait la cité scientifique comme une démocratie idéale, autonome du reste de la société, dont les pratiques réglées prenant la forme d'un contrôle social endogène excluraient la déloyauté.

« Autre question éthique quelle est la crédibilité des résultats d'un recherche qui aura été financée avec de l'argent de [l'entreprise T], ou tout simplement de [grands groupes p] quand on fait une recherche sur [le domaine c]. – (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion, chercheur A)

La stratégie du sous-marin permet d'aller vers ces financements, en gardant sa liberté de recherche, pour rentrer dans le moule tout en étant plus libre, tout en s'attachant un peu, avoir de l'argent, des moyens... » — (collectif Nicolas, 3^{ème} réunion, chercheur B)

Les différents coûts organisationnels, et leurs conséquences sur le travail de la subjectivité, rendent *les pratiques sous-marines* de plus en plus difficiles à tenir. Un autre amortisseur que nous avons pu identifier dans la clinique des collectifs *Nicolas Bourbaki* est le travail créatif dont *le sous-marin* est une aussi une illustration. Cette créativité des chercheurs pour tenir leur rapport subjectif au travail s'articule nécessairement aux stratégies collectives de défense. Or nous avons montré que l'organisation du travail de la recherche s'oppose à la créativité des chercheurs permanents qui d'*alchimistes*, de *chercheurs d'or*, deviennent littéralement des *chercheurs d'argent*. Puis nous avons diagnostiqué que les stratégies collectives individualistes peinaient à produire une bonne contention de la souffrance vécue. Bien que socialement élaborées, elles tendent à affaiblir le collectif, dans son expression défensive comme dans son expression coopérative au sens classique du terme. Dans les deux cas nous pouvons avancer le déplacement du métier pour illustrer le détournement de la créativité des chercheurs et l'affaiblissement des stratégies collectives de défense. Là encore l'activité de travail de la recherche se trouve réduite à ses dimensions instrumentales, la stratégie.

En quoi d'autres conditions d'exercice du métier seraient plus compatibles avec des pratiques plus créatives au bénéfice de la santé des chercheurs. En quoi sommes-nous fondés à le penser malgré l'étude du collectif P.E.C.R.E.S.S. (2011) qui retrace l'évolution historique du système français d'Enseignement Supérieur et de la Recherche, malgré la conférence de Weber (2002/1919) qui dresse un panorama et une perspective évolutive de la recherche mondiale au sortir de la Première Guerre Mondiale, malgré d'autres travaux plus récents (Poumir, 1998 ; Viry, 2006 ; Gaulejac, 2012) qui donnent à voir une forme de permanence quant aux difficultés d'exercice de ces métiers de chercheurs. Il est probable qu'une étude désenchantée, au sens de lucide et débarrassée des oripeaux du discours dominant, de la vie de ceux qui peuplent le panthéon de la science officielle confirmerait ces difficultés. A partir de la clinique du travail, nous pouvons espérer ces bénéfices si les conditions d'exercice des métiers de chercheur permettaient aux chercheurs de négocier leurs organisations du travail. Il

est question ici d'une disponibilité accrue pour « accueillir l'imprévu », le réel du travail dont la résistance est au départ de la créativité. La créativité est un enjeu de santé car elle permet de subvertir la souffrance en plaisir délestant pour partie les stratégies de défense collectives et individuelles de leurs rôles di-analgique. Nous pouvons également faire l'hypothèse que les distorsions cognitives liées aux stratégies de défense seraient aussi atténuées. Cela faciliterait probablement une communication plus efficace sur les questions du travail qui feraient retour à la fois sur le plan de la santé et sur le plan de l'efficacité.

Si nous nous livrons à l'exercice redoutable de devoir traduire ces analyses cliniques en termes de modèle, nous pourrions avancer que les collectifs de chercheurs sont soumis à une demande sociale, qui doit être travaillée et peut être très fortement utilitariste, à la construction de laquelle ils participent à travers l'acceptation de présupposés idéologiques comme par exemple la compétition, le déni de la subjectivité,... Cette demande utilitariste est transmise au moyen de technologies de gouvernement qui instrumentalisent la reconnaissance du travail. Les chercheurs répondent à ce qui peut prendre la forme d'une commande selon des modalités défensives objectivistes qui peuvent être indexées à la fois au travail d'objectivation, parfois prisonnier de conceptions très pauvres de l'objectivité — à des conditions matérielles d'exercices dont l'âpreté peut conduire à une naturalisation des efforts sous la forme par exemple de la passion, de la vocation, ... De la qualité de cette réponse objectiviste défensive dépend la capacité de subjectivation des chercheurs réels et leurs possibilités subversives et adaptatives en situations de travail réelles. A titre d'exemple, l'activité des chercheurs pensée comme mise en tension de l'originalité et de la conformité peut être un point de départ pour penser leurs émancipations à partir de conditions collectives d'exercice de la recherche facilitant des pratiques de métier comme le décalage, le *sous-marin*, ... Ce décalage sert de réceptacle à la résistance du réel. L'échec devient possible grâce à cet écart tout en préservant le temps, la disponibilité, la possibilité de s'engager subjectivement et réflexivement pour surmonter l'échec.

Peut-être que Callon et Latour en ont eux-aussi l'intuition quand ils essaient de rendre compte du corps du *Léviathan* sous la forme d'un magma d'éléments disparates et hétéroclites (2006) appartenant au vivant biologique, au langage, au matériel inerte... ? Au-delà de la diversité non représentable, nous aimerions interpréter ce corps chimérique sous l'angle de la métaphore. Ses éléments solides ou durs et ses éléments mous ou gélatineux renverraient au travail de la subjectivité articulé à des *objets* selon des modalités plus ou moins

réifiées. L'enjeu de cette relation subjective de travail pour le chercheur n'est pas la maîtrise de l'incertitude qui semble être plutôt du côté de l'aliénation et de la technicisation. L'incertitude est plutôt l'un des moteurs de l'activité scientifique. Cette activité tend à la maîtrise de l'incertitude inhérente à toutes les situations de travail, mais c'est bien la mise en échec de cette maîtrise qui est au départ de l'intuition et d'une forme de créativité non prescrite différente de la créativité que l'activité convoque nécessairement pour satisfaire la prescription. Ce que montre la clinique du travail c'est que ce n'est pas en stimulant cette incertitude que l'on facilite le travail de santé et le travail créatif des professionnels de la recherche. S'il fallait s'inspirer de cette conception du travail comme maîtrise de l'incertitude, nous avancerions plutôt que c'est bien à partir de sa vulnérabilité, voire de son insécurité subjective, que le chercheur essaie de construire les conditions de sa santé par un travail d'objectivation et de créativité. Nous rejoignons ici les processus de traduction non pas à partir du concept de traduction que Callon et Latour empruntent à Serres mais à partir du concept de traduction que Dejours va chercher chez Laplanche. L'organisation du travail doit alors préserver une sorte de « reste à traduire » pour permettre au chercheur d'exercer une créativité non prescrite probablement constitutive de la santé au travail. Comme l'organisation n'est pas non plus un objet chosifié, une puissance hypostasiée, nous rejoignons ici Chanlat sur les enjeux de la fonction de management (Anquetil, Chanlat et Texier, 2010).

Pour finir cet exercice périlleux nous assumerons un modèle sous forme de principe dont la déclinaison ne peut se faire qu'informé des cas singuliers des situations de travail réelles dans leurs matérialités. Nous assumerons sous cette forme de modèle principal un modèle ouvert. Un modèle ouvert serait un modèle pour permettre un travail subjectif de pensée des situations réelles à partir du modèle, qui appartient au monde du concept, qui n'est qu'une partie du monde réel, pour essayer de saisir la totalité du monde réel. Latour dans sa théorie des collectifs hybride concède aux *objets humains* de pouvoir se « réaménager » quand ils récupèrent par transfert les caractéristiques apprises des *objets non-humains* (2007). C'est peut être me semble-t-il un exemple d'hypothèse de fermeture incertaine du modèle pour se représenter le travail de la subjectivité ? Si cela n'est pas considéré comme une incomplétude qu'il convient de combler par un travail de pensée, alors c'est réellement une faiblesse au sens où le pointait Chateauraynaud, c'est-à-dire que les collectifs de chercheurs qui peuvent être pensés à partir de ce modèle-là ne tiendront jamais compte des enjeux psychiques et subjectifs du travail de la recherche.

Si maintenant nous revenons sur la situation du chercheur qui est aussi un intervenant en clinique du travail. Cette intervention m'a amené nécessairement à orienter mon travail pour répondre à une demande, à une question que le collectif a investi, a stabilisé au cours de l'intervention. C'est déjà une recherche. Mais c'est une recherche pour ainsi dire en parallèle de ma recherche sur mes objets de recherches qui ne sont pas ceux de la recherche-intervention engagée en clinique du travail. Mais cette dernière sera une occasion de nourrir ma recherche bien que les objets de l'intervention et ceux de ma recherche diffèrent. Voilà un exemple où une recherche peut être nourrie par ce que les collectifs d'investigation *Nicolas Bourbaki* disent de leurs pratiques, qui éclaire la pratique des intervenants en clinique du travail. Ainsi le chercheur ne maîtrise pas l'incertitude. Il ne se défend pas contre l'incertitude mais éventuellement contre les effets anxiogènes de l'incertitude. L'incertitude peut être son alliée en organisant pour ainsi dire un temps et un espace où la question des finalités est moins prégnante et les relations sociales de domination moins brutales. S'engager dans une recherche-intervention en clinique du travail pour répondre à une demande et en revenir avec des questions sur ses propres objets de recherche, c'est se détourner d'un mode opératoire processuel et sériel pour s'engager sur une autre voie de recherche en consentant à suivre *les trois Princes de Serendip*¹⁰¹.

¹⁰¹ « *Les trois Princes de Serendip* » est un conte d'origine persane qui est à l'origine du terme de « *sérendipité* ». La sérendipité désigne la découverte inattendue ou la sagacité accidentelle que l'on pourrait aussi traduire par « *fortuité* » selon l'Office québécois de la langue française. Merton s'est intéressé à la sérendipité (2003) dans la recherche scientifique.

Conclusions & Discussions

« On ne voit bien qu'avec le cœur, l'essentiel est invisible pour les yeux ».

(Antoine de Saint-Exupéry, 1943)

Rappels : la thèse, les enjeux (santé, politique, épistémologie) & méthodologie

Dans cette thèse, nous avons abordé la tension entre conformité et originalité dans le travail de la recherche scientifique à partir de la formalisation des jugements de beauté tout en prenant en compte le conformisme comme une tendance forte dans les pratiques scientifiques. Ce conformisme est susceptible d'être renforcé par l'influence du jugement d'utilité. Il peut prendre la forme d'un système de récompense dont les effets évaluatifs sur la reconnaissance peuvent pervertir les connaissances du sens commun. Dans les situations de travail ordinaires, le jugement de beauté reste dépendant du jugement d'utilité établi par la hiérarchie et de la reconnaissance donnée par le bénéficiaire. Dans le contexte contemporain, l'articulation entre conformité et originalité, dans le métier de la recherche, passe alors par une réflexion sur la tension entre reconnaissance et connaissance instrumentée par un système de récompense associant les épreuves de jugements collectifs qualitatifs et l'évaluation individualisée quantitative.

Nous avons proposé la thèse d'une subjectivité objectiviste, pour des raisons liées à la matérialité du travail de la recherche et aux conditions de l'intersubjectivité. Par objectiviste, nous entendons une subjectivité engagée dans un travail de production d'objectivité qui fait retour sur le travail de subjectivation. Pour cela nous avons soutenu que l'engagement de la subjectivité dans le procès de travail, dans le cas des chercheurs scientifiques, révèle les effets de leur travail d'objectivation, de sorte que les catégories d'objectivité et de subjectivité ne doivent pas être opposés pour mener une réflexion d'ensemble à la fois sur la santé des professionnels et les enjeux politiques et épistémiques.

La question de la souffrance dans les métiers de la recherche, qui est ancienne, est d'autant plus d'actualité en France, que suite à de multiples réformes, il y a des transformations en cours de l'organisation du travail. Dans la perspective de la psychodynamique du travail, ces transformations ont un impact sur les conditions concrètes d'exercice et l'organisation de la recherche qui ont des incidences au niveau local sur les règles de métiers et sur les stratégies collectives de défense. Ces dernières, mais aussi les règles de métier, jouent un rôle important dans la régulation du travail, du rapport à la peur dans le travail et de son caractère anxiogène. Ainsi l'enjeu principal de ce travail au regard de cette situation est d'apporter un éclairage sur les difficultés de certains en relation avec ces transformations de l'organisation formelle dans

le secteur de la recherche. Un second enjeu de cette thèse se dessine pour aborder le statut des connaissances produites à partir du travail des chercheurs professionnels. Un troisième enjeu de cette thèse concerne non plus les connaissances produites mais le type de chercheur que nos institutions de recherche semblent « produire ». Enfin, corrélativement aux transformations du secteur de la recherche, la position du scientifique dans la société doit être questionnée. Il est appelé, sous la figure de l'expert, à produire les éléments objectifs pour la prise de décision dans un monde complexe alors que la science conçue en tant qu'outil de maîtrise ne peut rendre compte de l'incertitude du réel.

Nous avons construit une étude de cas unique à l'occasion d'une demande d'intervention en psychodynamique du travail par une institution française de recherche publique : l'*Institution*. L'intervention visait l'élucidation des relations entre souffrance, plaisir et organisation du travail dans la recherche. Cette étude de cas unique articule d'autres dispositifs de recherche – des entretiens libres, des entretiens semi-directifs, ... — et d'autres terrains plongeant cette recherche-intervention en clinique du travail, au sein de l'*Institution*, dans une approche ethnographique plus vaste, sur un périmètre métier et institutionnel plus large. Nous pouvons à partir de l'organisation réelle du travail interroger l'organisation formelle du travail constituée d'objets et de règles dont certains sont communs à l'ensemble de l'*Institution* voire au-delà. C'est pourquoi nous avons sauté le pas d'une étude de cas centrée sur les collectifs *Nicolas Bourbaki* à une étude de cas centrée sur l'*Institution* pour aborder le travail des chercheurs professionnels « ressentant » les effets des transformations de l'infrastructure formelle de l'organisation du travail au sein de l'*Institution*. Nous considérons aussi le niveau de forte intrication de l'*Institution* au sein du système de recherche et d'enseignement supérieur français. Bien qu'elle ne soit pas une université, l'*Institution* apparaît comme l'un des versants du réseau des universités françaises tout en étant très fortement reliée aux autres organismes de recherche publique et au système économique de production y compris la recherche privée. Enfin le niveau d'engagement des collectifs (de chercheurs) d'investigation de la recherche-intervention en psychodynamique du travail et leur pluridisciplinarité — des sciences humaines et sociales aux sciences physiques en passant par les sciences de l'ingénieur, les sciences du vivant, la chimie, les sciences du climat, ... — est une validation empirique *a posteriori* de l'hypothèse selon laquelle ces chercheurs partagent suffisamment de gestes de métier et de conditions organisationnelles et matérielles pour constituer des collectifs de pairs, construire collectivement une coopération de recherche et des stratégies collectives de défense, alimenter une clinique du *travailler* du chercheur professionnel en

France. A partir du matériau réuni nous avons mené une double discussion interdisciplinaire entre la psychodynamique du travail et l'anthropologie des sciences.

Conclusions Générales de la thèse

Nous avons identifié un certain type de souffrance que nous avons caractérisé selon trois modalités. L'intensification du travail est une de ces modalités. Ensuite nous avons observé le déplacement du métier et de ses valeurs. Enfin nous avons pu rendre compte de *la souffrance éthique* qui peut rejoindre les conflits de valeurs qui apparaissent avec le déplacement du métier et des valeurs. Elle peut aussi apparaître à partir du conflit entre d'un côté des exigences de productivité accrues et de l'autre les différences de statut entre différentes catégories de personnels.

Pour contenir cette souffrance nous avons dressé un panorama de stratégies de défenses que nous qualifierons pour la plupart d'objectivistes, en référence à l'objectivisme des sciences de la nature défini par Habermas, et d'individualistes. Elles sont individualistes en privilégiant l'intérêt individuel au sein même des collectifs de travail qu'elles contribuent plutôt à affaiblir dans leurs vertus défensives. Comme stratégie collective de défense nous avons pu identifier l'individualisme stratégique qui contribue ainsi à éprouver les collectifs de travail. Il peut être relayé par des dispositifs de travail comme la collaboration stratégique, qui occupe une position intermédiaire entre coordination et coopération. Parmi les stratégies individuelles de défense nous avons noté l'activisme, la passion et sa réaffirmation, le retrait – qui peut prendre la forme du désintérêt ou la forme du cynisme viril -, et l'objectivisme langagier. De cette première analyse nous avons tiré des hypothèses concernant la forme objectiviste de ces stratégies de défense liées à la nature et l'appropriation de certaines pratiques qui nous ont semblées typiques du métier de chercheur. Nous en avons rendu compte en utilisant le terme d'objectivation. Cette objectivation, pour l'anthropologie des sciences le chemin d'épreuve que constitue la production de l'objectivité, est indispensable au chercheur pour socialiser son activité de travail en tant que chercheur. L'enjeu de cette socialisation est de faire reconnaître à la fois la conformité de la recherche et l'originalité des résultats. Deux facettes de la reconnaissance du travail de la recherche qui peuvent apparaître antagonistes ou tout simplement anxiogènes, bien que congruentes, lorsque la conformité est pensée uniquement comme une course d'obstacles formels (l'excellence) et l'originalité comme le résultat du

succès dans la compétition organisée par cette course d'obstacle (la publication en premier auteur). Dans ces cas-là, la conformité et l'originalité sont des normes façonnées par le système d'évaluation qui médiatise des relations de dominations sociales qui ont des incidences importantes sur la subjectivité et la santé de certains chercheurs. Comme nous avons noté que la souffrance se manifestait de façon assez surprenante sous la forme d'une fixation « quasi-obsessionnelle » à un *objet* particulier, l'évaluation et ses dispositifs, nous avons choisi d'investiguer la relation que les chercheurs entretenaient avec les *objets*, en gardant un fil rouge : l'évaluation.

Conclusion Générale n°1. Nous avons abouti à une première conclusion que la tension entre la conformité et l'originalité du travail des chercheurs scientifiques est nécessairement liée aux enjeux de la reconnaissance du travail qui eux-mêmes ne peuvent être dissociés des dispositifs d'évaluation. Les effets de domination, à l'origine d'une domestication, plus exactement une conformation, ont des incidences sur la santé au travail de certains des chercheurs scientifiques.

Nous avons ensuite différencié les *objets* internes et les *objets* externes du chercheur pour considérer le chercheur en tant que collectif, puis le chercheur dans son collectif de travail. L'étude du chercheur en tant que collectif nous a permis de mettre en évidence que « dépasser l'opposition classique entre objectivité et subjectivité » est une heuristique d'analyse pertinente du travail de la recherche. Le travail de subjectivation du chercheur contribue au travail d'objectivation. Les *objets*, que le chercheur construit au cours de son travail, contribuent à son travail de subjectivation que le travail d'objectivation convoque. Nous avons aussi discuté l'existence d'un lien entre l'objectivité et l'objectivité de sorte que la perception des *objets* que nous construisons dans la réalité ne saurait être complètement indépendante de ces *objets* internes que notre subjectivité travaille. Aussi la rationalité ne saurait être réduite à son versant instrumental, ni même à une rationalité stratégique uniquement orientée selon les fins de l'action, les intérêts perçus (Chanlat, 2007). Tout d'abord parce que ces intérêts perçus se construisent au cours de l'action en fonction de la perception subjective que le *Sujet* en a. Ensuite parce que le travail de subjectivation entretient des relations de dépendance réciproque avec le travail d'objectivation de sorte que notre conception de la rationalité du sujet doit être élargie pour tenir compte de la subjectivité. La

clinique du travail nous permet d'identifier une rationalité liée à la fois à la protection de la subjectivité, aux stratégies défensives, et à son expression, l'intelligence pratique au départ de l'intuition. Il y a matière au-delà de la rationalité stratégique à enrichir le compromis de rationalité qui prévaut à l'action.

Par ailleurs, les stratégies collectives de défense sont socialement élaborées de sorte que le compromis de rationalité de l'action doive également satisfaire des dimensions sociales qui ne sont pas non plus structurées par la rationalité instrumentale. Ces dimensions-là visent également à produire du vivre ensemble et de la coopération. Le vivre ensemble, comme la coopération, ne participe pas uniquement à la poursuite des objectifs du « *Sujet* stratège ». Ils participent aussi à la construction de la santé et à assurer une certaine socialité. Il y a un compromis de rationalité à établir dans l'action entre des déterminations instrumentales, subjectives et sociales qui nous autorise à formaliser une rationalité sous objective.

Il est important de reconnaître à la fois une rationalité sous-objective aux êtres humains et l'existence des compromis de rationalité « instrumentale-subjective-sociale » car c'est effectivement selon cette rationalité et ces compromis, et non selon les modalités stratégiques de la rationalité instrumentale, que le sujet effectue son activité de travail. Mais il est également important de reconnaître la rationalité sous objective et les compromis de rationalité qui prévalent à l'action, en raison du caractère potentiellement normatif des modèles et des théories. L'existence d'un modèle de l'activité du chercheur essentiellement stratégique en anthropologie des sciences est probablement à mettre en relation avec des dispositifs et une organisation formelle qui ignorent les dimensions non-instrumentales du travail de la recherche. Pour que l'ajustement de l'organisation réelle du travail soit facilité, les règles formelles doivent tenir compte de l'existence d'un compromis de rationalité à négocier pour l'activité. Cela nécessite que les modèles (de la recherche) qui nous aident à penser les règles formelles soient compatibles avec ces compromis et l'existence des conflits de rationalités à l'origine des capacités d'ajustements des chercheurs dans l'exercice de leurs métiers.

Au même titre que la santé, la créativité dans la recherche peut-être également une source de préoccupation tant elle apparaît secondaire par rapport à l'intérêt porté à l'utilité des recherches et à la productivité du système de recherche selon le critère de l'excellence. Pourtant des pratiques créatives — au service de l'expérimentation de nouvelles recherches, de la prise de risque, de l'originalité, ... — montrent la voie d'une émancipation possible pour

les chercheurs. Ces pratiques de métier désignées par un terme de métier, le *sous-marin*, suggèrent une voie au service de la santé et de l'efficacité dans les organisations de recherche qui passe par l'acceptation d'un recul de la maîtrise et du contrôle aujourd'hui à l'œuvre dans le secteur de recherche scientifique.

Conclusion Générale n°2. A partir du cas des chercheurs scientifiques, nous concluons également qu'il existe des possibilités d'émancipation de la subjectivité pour revisiter à la fois une théorie de la reconnaissance et une théorie de la connaissance qui intégrerait les dimensions relatives à la tension entre l'originalité du travail et la conformité du travail, adossées à la clinique du travail vivant.

Conclusions sur le métier et la santé : déplacement du métier & gouvernement de la reconnaissance

Tout d'abord si nous considérons le chercheur individuel comme un collectif alors nous avons discuté l'importance de certains de ces *objets* que nous avons qualifiés d'*objets* internes à ce collectif chercheur. Nous avançons qu'ils sont susceptibles de jouer un rôle dans l'économie intrapsychique du chercheur. A ce titre les dispositifs d'évaluation et les pratiques d'objectivation nous apparaissent de nature à avoir des incidences sur les processus de subjectivation et le rapport à la réalité. Mais ces *objets* ne résument pas loin de là l'économie et la dynamique interne de ce collectif chercheur. Ce collectif chercheurs structuré par des *objets* au travail n'est pas parfaitement endogène. Il est en lien, et ses *objets* sont alors en lien, avec des *objets* externes que nous pourrions qualifier de « séducteurs » ou « contraignants ». Nous avons remarqué que l'appropriation, parfois zélée, des dispositifs d'évaluation, de financement et de coordination / coopération – la frontière entre ces dispositifs n'est pas toujours aisée à établir – est de nature à transformer ce collectif chercheur.

Les modalités de coopération entre chercheurs sont mises en tension, et de ce fait mises en visibilité, par l'appropriation et la mise au travail de ces dispositifs d'évaluation par les différents membres de ces collectifs de travail. Du côté des processus de réification des modalités de coopération nous avons mis en évidence la collaboration stratégique qui capture la plupart des modalités de la coopération au bénéfice exclusif des dimensions stratégiques de

l'action orientées vers un but défini par l'*Institution*, voire au de-là de l'*Institution*. Ce but est défini indépendamment des enjeux de la recherche menée par le chercheur. Du côté des processus de stimulation exogène de l'activité de travail, nous avons mis en évidence les incidences d'une concurrence débridée qui serait plus ou moins régulée localement. Il y a semble-t-il sur le plan institutionnel affaiblissement des conditions de cette régulation par l'introduction de nouveaux dispositifs d'évaluation pour partie étrangers à l'*Institution*.

Conclusion n°1 sur le métier et la santé. Le déplacement du métier de chercheur vers celui d'entrepreneur-stratège de recherche participerait à l'affaiblissement des effets des régulations locales. Il renforce le caractère objectiviste et individualisant des stratégies défensives, quand bien même elles seraient des stratégies collectives, et des modalités de coopération.

De la théorie des collectifs de l'anthropologie des sciences peut alors être extrait, pour être retravaillé à la lumière des sciences du travail, un concept d'*objet* utile pour la modélisation des dispositifs qui à l'égal des dispositifs d'évaluation ont des incidences sur les collectifs de travail, pour ainsi dire à leur insu. La modélisation est ici à la fois une pratique et une théorie au service de l'accès aux situations de travail réelles. Mais notre intérêt pour la théorie des collectifs de l'anthropologie des sciences est aussi, en retour, une source d'interrogation vis-à-vis de la scène sociale qui sert elle-même de médiation par rapport à la subjectivité.

Ces dispositifs d'évaluation de la recherche doivent être articulés dans l'analyse de l'organisation formelle comme dans l'analyse (construction collective) de la réalité vécue à la question de la rétribution pécuniaire et symbolique, l'argent et la reconnaissance. Ces deux rétributions ne sont en général pas vécues comme indépendantes. Dans le contexte français du début du XXI^e siècle la rétribution pécuniaire des chercheurs n'est pas à la hauteur de leur investissement au regard des valeurs marchandes. Par ailleurs sur nombre de scènes de la reconnaissance, la position des chercheurs est plutôt en retrait, tout au moins en ce qui concerne le ressenti, par rapport à ce qu'elle était une ou deux décennies auparavant. Cela s'explique par exemple par la progression des valeurs marchandes vis-à-vis des valeurs non marchandes jusque dans les pratiques de la recherche.

Conclusion sur le métier et la santé n°2. Nos investigations cliniques nous incitent à assimiler les dispositifs actuels d'évaluation à des dispositifs de gouvernement de la

reconnaissance des chercheurs. Ce gouvernement s'effectue par la capture utilitariste de ce besoin quasi vital de reconnaissance dont la manipulation peut alors aller jusqu'à la dénégation du métier et des missions : ne pas donner les moyens de travailler en tant que chercheur !

C'est pourquoi la figure du stratège développée par l'anthropologie des sciences pour modéliser le métier de chercheur nous paraît bien peu réaliste. Cette figure écrase les différentes positions que le chercheur peut être amené à occuper, de doctorant à chercheur permanent de rang A. Elle écrase aussi les différents métiers que le chercheur peut être amené à exercer, selon les champs disciplinaires, au profit d'une activité d'entrepreneur « macro-acteur de l'économie de la connaissance ». Même en adoptant une posture stratégique vis-à-vis des dispositifs d'évaluation, il ne semble pas aisé de se soustraire au gouvernement de la reconnaissance sans risquer de se retrouver professionnellement isolé. Cela ne signifie pas que l'activité de recherche soit exempte de dimensions stratégiques, mais la clinique du travail incline à estimer que ces dimensions occupent pour certains une place prédominante préjudiciable aux dimensions subjectives et sociales de l'activité de travail de la recherche. Du point de vue de la sociabilité, c'est le vivre ensemble qui est menacé alors que du point de vue de la subjectivité, c'est la santé et la créativité qui sont menacées.

Latour élude les enjeux sociaux et psychiques du travail de la recherche et des organisations du travail derrière la notion floue et abrasée de réaménagement. Le réaménagement suggère une redistribution-réallocation des ressources matérielle et cognitive sans remise en question du vivre ensemble au sein d'une microsociété, comme un laboratoire de recherche, ou déstabilisation des stratégies collectives de défense voire des économies psychiques. Les effets de capture du besoin de reconnaissance en tant que technique de gouvernement de l'activité des chercheurs, met en exergue la tension que l'on peut observer entre d'un côté des enjeux d'orientation de l'activité – en termes de pilotage au niveau macrosocial et de conformation au niveau microsocial – et de l'autre les enjeux de santé au travail dans la recherche scientifique. Nous n'interrogeons pas seulement la santé au travail dans la recherche à travers l'analyse du triptyque « souffrance – défense – transformation organisationnelle », nous interrogeons aussi la possibilité de la reconnaissance de l'originalité et le risque de rabattre la conformité sur le conformisme.

Cette normativité supposée des modèles, en sciences humaines et sociales, est probablement un puissant outil pour agir sur le monde mais elle dessine d'une certaine façon le monde dans lequel nous pensons vivre si nous ne restons pas vigilants. Au cours de ces dernières années, l'organisation de la recherche scientifique de l'*Institution* serait passée de modalités de fonctionnement que nous pourrions appréhender avec la sociologie des sciences de Merton (autonomie, autorité des pairs, science considérée comme un bien public, une certaine forme de désintérêt, élection d'une chambre de membres élus représentant les chercheurs pour l'évaluation de la recherche, ...) à d'autres modalités de fonctionnement que nous pourrions plutôt appréhender à l'aide de l'anthropologie des sciences de Latour (hétéronomie, renforcement de l'activité stratégique, force de l'intérêt, rôle des alliés, orientation des recherches, apparition d'agences de financement et de notation médiatisant la demande sociale et la reconnaissance...). Les instruments qui se sont imposés à l'*Institution* depuis le niveau politique et, au-delà du niveau politique par le truchement de l'idéologie néolibérale, sont présentés comme des techniques neutres et dépolitisées. Ces instruments ne sont pas complètement exogènes à l'*Institution* et au secteur d'activité de la recherche scientifique. Ces instruments ont en effet été conçus nécessairement par des chercheurs.

Nous avons vu que les règles adoptées pour l'évaluation participaient à ce que nous avons appelé un gouvernement de la reconnaissance. Les dispositifs de notation interviennent dans l'attribution des ressources qui sont nécessaires pour être bien noté et pour travailler. Il est possible pour les chercheurs permanents de renoncer à toute ambition et de se désengager, mais le désengagement à un coût psychique et un coût social important. Il est possible pour les chercheurs de bénéficier, et parfois de développer, des stratégies qui permettent soit de travailler sans trop de financement, soit de s'appuyer sur un client ou un marché. Il est probable qu'une grande partie des chercheurs doit satisfaire les critères d'évaluation mis en avant dans ces dispositifs d'évaluation pour obtenir le financement de leurs recherches et la reconnaissance professionnelle. Ils seront d'autant plus contraints que leurs travaux nécessitent des investissements intensifs en matériel et en argent. L'obtention de la reconnaissance et celle des financements étant bien souvent intriquées, les critères d'évaluation orientent pour partie la reconnaissance professionnelle. Ils médiatisent en ce sens des règles qui orientent des pratiques en permettant la capture d'une partie de la reconnaissance dont les professionnels ont besoin tant sur le plan pécuniaire que symbolique.

Nous avançons qu'il n'est plus possible de penser un modèle de la connaissance sans lui associer en amont un modèle de la reconnaissance du travail des professionnels de la connaissance. La nature même des connaissances et leurs modes de productions ne peuvent plus être considérés comme idéologiquement neutres si nous acceptons de ne plus oublier les conditions qui ont présidé à l'attribution de la reconnaissance professionnelle. Mais la connaissance est également à l'origine de la reconnaissance. Comme la connaissance de concepts pré-conditionne seulement la reconnaissance du sens, nous avons mis en avant une rationalité sous-objective, plutôt qu'une rationalité inter-objective, qui ferait de la subjectivité et de l'intersubjectivité le produit des concepts et des théories, les *objets non-humains* développés par l'anthropologie des sciences.

Conclusion n°3 sur le métier et la santé. Une théorie de la connaissance et du métier de chercheur doit nécessairement tenir compte d'une théorie de la reconnaissance et réciproquement une théorie de la reconnaissance est dépendante d'une théorie de la connaissance.

La discussion de la validité des modèles d'activité du chercheur a pour enjeu de dire ce que nous pensons que doivent être les situations de travail de la recherche et le métier de chercheur professionnel. Si le modèle a des visées normatives, il se peut qu'il serve alors à préformer une partie du monde de la recherche de demain ? Comme une sociologie des sciences est une sociologie qui est pour elle-même l'un de ses objets, elle a vocation à définir une théorie sociale pour le reste de la société. Ses modèles s'ils sont normatifs pour la science, le sont également pour le reste de la société, ils pourront servir alors à préformer le monde de demain au-delà du monde de la recherche.

Conclusion n°4 sur le métier et la santé. Ainsi s'il nous est apparu utile de considérer des collectifs de travail de chercheurs dans lesquels nous introduisons certains *objets latouriens* comme par exemple les dispositifs d'évaluation, nous pouvons maintenant ajouter que ces *objets non-humains* condensent, modélisent, représentent le travail de nombreux collectifs de chercheurs à l'origine de ces modèles. C'est pourquoi le caractère normatif des modèles du métier de la recherche est à réinterroger chaque fois que cela est nécessaire car ils sont l'empreinte d'une certaine conception du monde, la rationalité stratégique dans le cas de l'anthropologie des sciences.

Conclusions sur le travail et l'émancipation : subversion, travail de recherche, conformisme & domination

Le travail des membres des collectifs *Nicolas Bourbaki* rend compte du malaise d'un petit nombre d'individus. Probablement sont-ils beaucoup plus nombreux à l'échelle de l'*Institution*. Certains autres tirent bénéfice des effets de ces transformations valorisent leurs aptitudes à utiliser les possibilités de financement et les nouvelles règles d'attribution de la reconnaissance. Peut-être que la majorité des chercheurs s'adaptent sans que l'on puisse savoir s'ils y trouvent leurs comptes en termes de métier et de santé. Néanmoins la clinique du travail ne rend pas seulement compte des témoignages des membres des collectifs d'investigation de notre recherche-intervention. Elle produit une grille d'analyse du travail au plus près de sa réalité. Elle donne à voir, via l'analyse de la souffrance et des stratégies de défense, les effets des transformations en cours au sein de l'organisation formelle du travail de la recherche sur l'organisation du travail réelle, subjectivement vécue. C'est pour cela qu'il faut dépasser le débat sur l'irréductible capacité des *Sujets* de tenir leurs rapports au travail dans les situations de travail ordinaires. L'enjeu est ailleurs : contribuer à élaborer collectivement des pratiques de travail qui soient des ressources pour la santé au travail. Dans le cas de la recherche scientifique nous pouvons avancer également que la créativité non prescrite au travail est une de ces ressources.

Conclusion n°1 sur le travail et l'émancipation. La technique du *sous-marin* consiste à mener discrètement une recherche non conventionnelle à l'ombre de travaux conventionnels. C'est une façon de réduire le risque pour mener une activité risquée : la recherche originale. Elle apparaît aussi comme une possibilité d'émancipation et de subversion vis-à-vis de certains des effets de l'organisation du travail. Mais dans le même temps, elle semble menacée par certains effets des transformations organisationnelles en cours qui produisent une intensification du travail et un déplacement du métier intégrant la gestion d'affaire et de processus. Puisque notre santé dépend des autres, de leur travail, comme leurs santé dépendent de notre travail, il est je crois utile de mettre en débat les pratiques créatives qui subvertissent l'organisation formelle du travail plutôt que de les cacher comme des transgressions. C'est probablement une des voies pour les professionnels de renouvellement

de leurs activités mais c'est aussi pour ceux qui interviennent dans le travail des autres la nécessité d'en reconnaître la complexité et d'en respecter les enjeux.

Sur le plan individuel comme sur le plan organisationnel, il y a une relation à considérer entre connaissance et reconnaissance. L'oubli de cette relation dans l'anthropologie des sciences s'effectue au cours de la phase de « construction-durcissement du fait scientifique ». De sorte que les connaissances accumulées de la science semblent ne plus rien devoir aux conditions concrètes de production de ces connaissances. A défaut d'être vrai cela est utile pour établir le positivisme des sciences et l'efficacité coercitive de l'action rationnelle armée de ce positivisme. La science est bien un instrument pour inverser les rapports de force. Mais d'un point de vue épistémique cet oubli reste valide tant que le réel du monde et le réel du travail de reconstruction de ce monde par les hommes ne viennent pas infirmer ce positivisme en rappelant cet oubli. Nous retrouvons ici certaines des intuitions de Morin, qui appelait de ses vœux une épistémologie complexe en introduisant une « relation réentrante » pour tenir compte, dans nos théories sur la connaissance, des connaissances sur les conditions de production de la connaissance. La psychodynamique du travail permet cette approche en mettant en lumière des connaissances sur l'action et les modalités de production des connaissances à partir de la clinique du travail. Une autre question épistémologique à laquelle notre recherche nous a confrontés concerne la place de l'observateur dans les connaissances produites.

Pour parvenir à caractériser le lien qui s'établit entre l'observateur et son objet d'étude nous avons été amenés à considérer en amont de cette recherche une procédure spécifique. Tout d'abord il convient de préciser que notre méthode d'investigation ne s'apparente pas à de l'observation. L'investigation en clinique du travail à l'aide de la méthode de recherche-intervention en psychodynamique du travail mobilise la subjectivité des intervenants, pas seulement l'œil. La métaphore de l'œil, que le terme d'observation installe, ne rend pas compte de la nature du travail des cliniciens qui mobilisent les ressources de leurs corps érotiques et au-delà ce qui fait résistance en eux. Cet au-delà est la résistance en eux qui peut s'exprimer à travers les failles de leurs corps érotiques. « *Qu'est-ce qui bloque la pensée à ce point ? Qu'est-ce qui provoque cette nausée ? Pourquoi cette réaction ?* » Ce n'est donc pas d'un observateur dont il nous faut parler en toute rigueur mais bien du *Sujet* et de sa subjectivité. Mais ce *Sujet* entretient un rapport de connaissance complexe avec son objet

d'étude dans les sciences humaines, parce que le champ de connaissance varie avec l'objet. Nous pouvons même avancer que, dans le cas de notre recherche, le champ de connaissance est inclus dans l'objet ce qui confronte le *Sujet* lui-même à une mise en abîme redoutable.

Pour tenir compte de nos connaissances sur les modes de production, c'est-à-dire sur l'homme au travail, nous devons tenir qu'une sociologie des sciences est nécessairement une sociologie du travail des chercheurs. Elle doit rendre compte de la façon dont les connaissances scientifiques sont produites mais aussi détruites puisque le travail des scientifiques consiste également à réfuter des connaissances au cours du temps.

Conclusion n°2 sur le travail et l'émancipation. Le processus réversible d'établissement des connaissances scientifiques est un travail, c'est pour cela que la sociologie des sciences doit considérer, non pas une anthropologie des sciences, mais une anthropologie du travail scientifique, au-delà de l'anthropologie des sciences. Nous avons montré que le travail du chercheur professionnel est parfois fort éloigné du travail de la recherche, ou plus exactement du **travail de recherche**, car le travail du chercheur professionnel répond aussi à d'autres exigences de production que celles de produire des connaissances scientifiques comme l'enseignement mais aussi l'administration de la recherche, voire la recherche de partenaires et de financements.

Nous avons identifié des défenses que les chercheurs mettent en œuvre pour s'investir subjectivement dans ce travail de production d'objectivité. Elles contiennent tant bien que mal une souffrance qui ne peut pas être niée au regard des conditions matérielles d'exercice de la recherche. Ce point est important car même parmi des professionnels du champ des sciences du travail nous pouvons rencontrer une grande opposition — que nous attribuerons à la fois à des stratégies institutionnelles et individuelles et à des mouvements défensifs vis-à-vis d'une réalité coûteuse à penser — sur cette question de la souffrance, que nous ne rencontrons pas avec d'autres chercheurs en dehors de ce champ. L'activité stratégique, bien décrite par l'anthropologie des sciences, ne rend pas compte explicitement de cette souffrance c'est pourquoi elle ne peut qu'échouer à rendre compte de l'intuition des chercheurs et du travail d'élaboration que les chercheurs effectuent. Elle évite ainsi de s'intéresser aux conditions d'advenue et de prise en charge de cette souffrance ce qui écarte de son territoire épistémique une partie des conditions de production des connaissances scientifiques. L'intuition est par

exemple pour Latour une vision présente dans l'esprit des chercheurs, « une vue de l'esprit ». Elle reste naturalisée, elle ne peut être comprise que comme une puissance hypostasiée à partir des modélisations proposées par l'anthropologie des sciences. Dans ce référentiel-là, l'intuition ne peut pas être entendue comme le résultat d'un travail.

Une anthropologie du travail scientifique ne doit pas seulement respecter la tension entre processus d'objectivation et de subjectivation, elle ne doit pas seulement tenir compte des compromis de rationalités permettant l'expression d'une rationalité sous-objective, proprement humaine, et tenir alors la question de la reconnaissance et des attentes des scientifiques. Elle doit aussi montrer qu'elles sont les voies d'émancipation empruntées par les scientifiques. Comme le mythe de l'ascète contemplatif ou le mythe de Peter Pan, le mythe du stratège-chercheur ne permet pas de concevoir que de nombreuses avancées et découvertes ont d'abord nécessité de devoir se soustraire à la domination d'un courant dominant dans lequel s'exprime le conformisme des chercheurs. Celui qui a une intuition doit ainsi lutter non pas contre l'indifférence voire l'incompréhension des collègues, mais contre leur malveillance voire leur malhonnêteté d'autant plus que la reconnaissance sera attribuée sur des critères de performance et de résultat et non des critères relatifs au travail scientifique. Le modèle de Latour raconte une belle histoire d'entrepreneuriat qui semble encore très éloignée de la réalité. C'est pourquoi l'anthropologie du travail scientifique doit également tenir la question de l'émancipation face aux effets de domination qui règnent dans la recherche scientifique.

Conclusion n°3 sur le travail et l'émancipation. Les découvertes et le travail scientifiques sont probablement plus le résultat des efforts des scientifiques pour se soustraire à leur propre conformisme et aux effets de domination que le résultat de leurs capacités stratégiques à construire des alliances pour monter des programmes de recherche.

L'anthropologie du travail scientifique doit aussi tenir compte d'une responsabilité spécifique vis-à-vis des modèles qui peuvent être pensés à partir d'elle car ils peuvent avoir une dimension normative de telle sorte que nous puissions induire à partir d'eux le modèle de société que nous construirions. C'est pourquoi, la question des valeurs et des visées est une question centrale de l'anthropologie du travail scientifique sur laquelle construire une sociologie des sciences. Comme la subjectivité est réduite à l'intérêt du stratège dans la sociologie des sciences développée par Latour, les objets y apparaissent comme des *actants*

au même titre que les humains. Ils médiatisent les relations entre humains notamment les interrelations lointaines de sorte que la sociologie soit nécessairement une sociologie inter-objective pour rendre compte de la complication de la vie sociale des sociétés humaines en attribuant un statut équivalent entre les humains et les non humains.

Conclusion n°4 sur le travail et l'émancipation. Latour attire notre attention sur la force des relations sociales médiatisées à travers les objets et leurs incidences sur les collectifs. Mais il efface du coup la réalité des effets de domination de ces relations sociales : l'asymétrie des relations sociales est gommée via l'interrelation. Par contre si nous rétablissons la réalité des effets de domination, que Latour efface, alors ces objets apparaissent comme pouvant être de véritables dispositifs de domination du travail et de la subjectivité.

Discussions. Vers une psychologie de la société artificielle

Ainsi les objets « modifient » les frontières des collectifs incidemment sans même que les membres du collectif en ait conscience. Ils peuvent également permettre d'agir sur les collectifs de travail en modifiant les règles de travail comme nous l'avons montré à partir de notre étude de cas. Notre étude de cas permet également d'avancer que l'œuvre même autour de laquelle se forme le collectif de travail peut être affectée par un objet comme l'évaluation par exemple. Par les effets, qu'ils médiatisent en retour, sur le travail de ceux qui se les approprient en les mettant pour ainsi dire au travail nous pouvons avancer que ces objets peuvent être des dispositifs qui ont des incidences sur la subjectivité.

Cela nous interroge d'abord du côté de la psychologie des profondeurs, la psychanalyse, sur les incidences potentielles sur l'économie psychique. Du point de vue théorique le lien entre les objets que la psychanalyse considère à partir des différentes théories des pulsions et les objets de la réalité externe au psychisme doit être au moins discuté. En quoi, en définitive les objets, notamment techniques, qui transforment à ce point le social ont une incidence sur l'économie psychique des individus ? En quoi le rapport à la réalité de chacun d'entre nous peut alors être accessible, corruptible de l'extérieur ? Mais la question peut également être abordée du côté des défenses. En quoi certains de nos mécanismes défensifs peuvent alors être mis en tension, sollicités, si les stratégies collectives de défense sont déplacées du fait de la transformation des collectifs de travail : la diffusion du mode projet et les nouvelles

technologies de l'information et de la communication tendent à diffuser de nouvelles formes de collectifs de travail comme par exemple le « nomadisme coopératif ». Des études rendent compte de la diffusion de ce modèle, qui devrait converger avec l'évolution des formes d'engagement dans le monde du travail et dans la vie sociale. En quoi ces nouveaux modes de sollicitations par le travail viennent solliciter différemment les mécanismes défensifs et les stratégies défensives ?

Discussion n°1. Nous pouvons adresser une critique à la psychodynamique du travail en ce sens qu'elle n'accorde selon nous pas assez d'importance aux objets que nous construisons collectivement en travaillant. La place du travail et celle de la relation subjective de travail restent centrales mais ces objets permettent de médiatiser les effets de collectifs de travail qui, sans vigilance avertie sur ces objets, peuvent se soustraire à nos investigations dans nos recherches-interventions de recherche en particulier et dans nos analyses en général sur le travail vivant.

Cette discussion — quelles sont alors les conditions organisationnelles et matérielles et collectives permettant de construire une relation de travail plus émancipatrice ? — peut être menée à partir de la psychodynamique du travail. Initialement Dejours avait renversé la question de recherche à laquelle la psychopathologie du travail avait essayé de répondre. S'éloignant de la recherche des tableaux cliniques visant à caractériser des maladies psychiques en relation avec des conditions organisationnelles, il avait proposé d'investiguer les ressorts de notre rapport au travail. Qu'est-ce qui nous fait tenir alors que tout semble contribuer à nous mettre en difficulté ? L'une des réponses apportées les plus convaincantes réside dans les stratégies de défense que les collectifs de travail produisent. Mais depuis quelques années, maintenant se pose la question de la transformation de ces collectifs de travail, du fait des transformations organisationnelles et des mutations dans l'activité de travail. Ainsi, les nouveaux modes d'organisation du travail, comme par exemple le mode projet, semblent privilégier des collectifs moins stables dans le temps et rechercher la polyvalence des travailleurs plutôt que leur expertise de métier. La diffusion de la relation de service et du modèle client-fournisseur vient lui aussi perturber le collectif de travail en y introduisant le client, en faisant disparaître les frontières entre les entreprises et à l'intérieur des entreprises. Enfin les nouvelles technologies de l'information et de la communication sont

également des vecteurs qui viennent transformer les collectifs de travail et les modes d'organisation du travail.

S'il y a prolifération des objets nous pouvons observer que ces objets sont conçus à notre ressemblance, Latour parle des échanges de propriété entre les humains et les non humains. La société qui vient n'est probablement pas une société inhumaine, ni post humaine, ni *transhumaine*, elle est peut-être de plus en plus humaine au sens où ce sont les caractéristiques les plus humaines qui sont maintenant recherchées. Nos objets doivent devenir intelligents et communicants. Nos compétences émotionnelles et notre engagement subjectif sont fortement recherchés dans le travail. Le travail le plus répétitif et le plus monotone tend à disparaître grâce à la mécanisation et à l'automatisation que permettent les nouvelles technologies de l'information et de la communication. Cela tendrait à développer les caractéristiques humaines dans le travail humain.

Ce mouvement dans le travail nous devrions l'observer dans plusieurs directions. Tout d'abord nous avons parlé de l'humanisation des objets qui consiste à développer des objets qui ont des caractéristiques que nous attribuons aux êtres humains. Cette humanisation nous devrions aussi la noter dans l'évolution du travail qui devrait s'accompagner du développement de l'initiative et de la sollicitation de l'intelligence et de l'engagement subjectif. Ensuite nous devrions également observer l'assouplissement des règles de travail pour devenir compatibles avec des pratiques dans lesquelles l'investissement et l'initiative sont recherchés. Enfin nous devrions observer le retour de certaines valeurs éthiques et de la recherche du sens du travail nécessaire pour maintenir les dynamiques de travail collectives. Ce que nous décrivons ici rencontre le projet de Simondon concernant l'avènement d'une pensée technique, relayée par la philosophie, permettant de prendre en compte les mouvements d'individuation non seulement des humains mais également des machines. C'est aussi le cas de l'ensemble technique que constitue le couplage des hommes avec les machines. La machine n'est plus l'opposée de l'homme. Pour cela la machine doit être pensée de l'intérieur de la machine elle-même. Cela devient une nécessité avec la prolifération des objets techniques et la technicisation de nos sociétés. La nature elle-même n'échappe pas à ce mouvement car l'homme y imprime toujours plus sa marque de sorte que le monde naturel de l'homme est aujourd'hui un monde artificiel.

Mais Simondon ne considérerait pas cela nous semble-t-il sous l'angle d'une humanisation. Il faudrait peut-être associer humanisation et hominisation pour rendre compte d'un processus

qui doit advenir plutôt que d'un état comme Simondon avait introduit la notion d'individuation à la place de celle d'individu, mais aussi pour rendre compte des dimensions matérielles et immatérielles de cet « advenir » ? Le travail humain ne constitue pas le sang de l'ensemble technique pour Simondon car le travail est séparé de la relation technique. Il nous semble que la relation technique doive être pensée au contraire comme constitutive du travail humain et non pas comme un rapport à la réalité différent du travail, car passant par la médiation des machines. L'humanisation (hominisation) de la machine consiste à reconnaître dans les machines les caractéristiques proprement humaines des machines. En intégrant la relation technique au travail humain, nous reconnaissons que le rapport à la réalité s'effectue aussi par la médiation de machines qui ont des caractéristiques humaines. Cela demande non pas de conformer l'intelligence et le corps de l'homme aux exigences de la société technique mais d'informer toujours plus la société technique au moyen de l'intelligence humaine et de notre subjectivité. Les processus de création et développement des objets s'accompagnent du développement de la subjectivité. C'est pour permettre le développement de ce travail humain et des processus de subjectivation que nous considérons l'assouplissement des règles comme une des conditions, mais aussi une des conséquences, du développement de la délibération nécessaire au développement de la fonction déontique mise en avant par Dejours. La délibération est appelée par le développement et la reconnaissance des capacités cognitives, réflexives et subjectives de chacun pour atteindre cette connaissance intime des objets techniques et des machines, jusqu'à l'ensemble technique que constitue notre monde artificiel lui-même. Dejours parle quant à lui d'*activité subjectivante*, ou de *corpspropriation*, qui permet également d'aboutir à une connaissance intime des objets techniques de sorte que le corps subjectif puisse aussi investir les objets et les éléments *machiniques*.

Discussion n°2. Ce mouvement d'artificialisation du monde naturel s'accompagne d'un mouvement de dénaturalisation du monde qui ne se présente plus sous la forme d'un objet séparé du Sujet et dont les caractéristiques seraient immuables. L'humanisation (hominisation) peut prendre la forme de la dénaturalisation de contraintes qui n'étaient que des puissances hypostasiées. Elles devront laisser la place à d'autres contraintes mais aussi à de nouvelles opportunités de subjectivation. Les connaissances scientifiques en sont un exemple remarquable maintenant que nous savons, à la suite de Popper puis de Latour, que les connaissances peuvent être construites mais aussi déconstruites. Le travail du chercheur scientifique consiste justement à construire et déconstruire les connaissances scientifiques qui, auparavant, pour les autres professions conservaient ce statut de connaissances vraies et

universelles, de connaissances construites qualifiées d'immuables par Latour, qualifiées de *désadhérentes* par Schwartz.

Reconnaître le caractère construit des connaissances désacralise le statut de la science et des chercheurs scientifiques. Cette reconnaissance nous fait aussi sortir de l'imaginaire horloger et mécaniste des sciences positives pour nous faire rentrer dans l'imaginaire des sciences cognitives et de la cybernétique : l'imaginaire de la programmation. Mais cette programmation est aussi une déprogrammation voire une reprogrammation. A bien y regarder cet imaginaire numérique semble plus annonciateur d'émancipation que l'imaginaire horloger. C'est pourquoi nous pouvons y voir, après les déconvenues du XX^e siècle, un enjeu d'humanisation (hominisation) dans la programmation / reprogrammation quand bien même l'espoir reste modeste.

A l'opposé ce que nous pouvons observer reste très ambigu. D'un côté nous voyons poindre des revendications et des aspirations à visées émancipatoire comme par exemple de nouvelles exigences pour accorder des droits aux animaux en leur attribuant le statut de personne. Il y a là au propre comme au figuré tentative d'humanisation de notre monde. Nous ne reviendrons pas sur les vastes mouvements d'émancipation des femmes. D'un autre côté le travail est la source d'interrogation quant à la réalité et au sens des transformations que nous vivons. Nous assistons au développement de pathologies nouvelles en ce qui concerne leurs formes et leurs ampleurs. Parmi ces pathologies de la modernité, nous notons la montée en puissance de la dépression, des troubles musculo-squelettiques, du stress, du *burn out*,... Nous assistons aux ravages provoqués par le gouvernement par les chiffres. Enfin l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication peut déboucher sur l'aliénation : le progrès scientifico-technique reste ambivalent !

Face à cette ambivalence de la période de transformation que nous vivons dans le temps court, nous savons que la transformation des collectifs de travail affecte nécessairement les ressources que nous inventons et développons dans le travail. Quelles sont ces ressources articulées aux stratégies défensives et comment leurs sont-elles articulées ? Nous avons parlé d'une certaine humanisation de la société technique, et au-delà du monde artificiel dans lequel nous vivons dorénavant. Le travail constitue néanmoins toujours une arène privilégiée pour comprendre l'évolution des rapports sociaux mais aussi celle de l'homme psychique. Nous

pensons qu'il y a un véritable travail d'investigation à mener pour étudier ces différentes possibilités d'humanisation (hominisation) du travail comme les formes de régulation versus l'activité déontique, la place primordiale du sens du travail et de l'œuvre commune, les ressources de la santé, comme peuvent l'être l'exercice de la créativité et la capacité de subvertir les modalités de travail classiques, ... Ce travail d'investigation doit s'inscrire dans un monde continuellement en cours d'artificialisation dans lequel il n'y a plus de franche opposition entre objectivité et subjectivité et dans lequel les objets sont appelés à nous surprendre. Ils sont porteurs de nouvelles relations entre l'humain de l'homme et l'humain de l'homme dans l'objet technique et appellent de notre part une intelligence des technologies d'humanisation (hominisation) de notre monde de l'artifice.

Bibliographie

Certains passages de ce manuscrit de thèse reprennent des articles ou des passages d'articles de l'auteur qui ont été publiés, qui sont à paraître ou en cours d'évaluation au moment de la rédaction de cette thèse. Ces articles sont donc référencés séparément des autres références bibliographiques.

Publications de l'auteur

GUYON, M. (2010). « V. de Gaulejac. *Qui est « je » ?* », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 39/3, 2010, 422-423.

GUYON, M. (2012). Recherche publique : les temps modernes !, *Mouvements*, 71, 2012/3, 117-127.

GUYON, M. (2013). « Claude Veil. *Vulnérabilité au travail. Naissance et actualité de la psychopathologie du travail.* ». In « Notes de lecture », *Travailler*, 30, 2013/2, 2012-221.

GUYON, M., (2014 a). Le *travailler* des scientifiques : contradictions de l'engagement de la subjectivité dans le travail, *Travailler*, 32, 2014/2, 75-98.

GUYON, M. (2014 b). Clinique du travail. Dans P. Zawieja & F. Guarnieri (s/d). *Dictionnaire des risques psychosociaux (DRPS)*. Paris, Editions du Seuil, (p. 101-104).

GUYON, M. (2014 c). Souffrance, plaisir et organisation du travail de la recherche scientifique, *La Vie de la Recherche Scientifique*, 396, janvier/février/mars/avril 2014, 16-17.

GUYON, M. (2015). Travailler en « *sous-marin* » entre créativité prescrite et œuvre au noir, *Education Permanente*, 202/2015-1, 181-192.

GUYON, M. (2015). Le sexe des chercheurs et le genre des recherches, *La Vie de la Recherche Scientifique*, 401, avril/mai/juin 2015, 59-62.

GUYON, M. (2015). Le Risque et la Règle. Le cas du Bâtiment et des Travaux Publics. Entretien avec Damien Cru réalisé par Marc Guyon, *Travailler*, 34, 2015/2, p. 163-183.

GUYON, M. Intervenir en clinique du travail dans le secteur de la recherche scientifique : méthodologie et spécificités de la psychodynamique du travail. *Séminaire transverse du CRTD sur l'Intervention*. Ouvrage collectif, accepté, à paraître en 2016.

GUYON, M. « Damien Cru. *Le Risque et la Règle. Le cas du Bâtiment et des Travaux Publics.* ». In « Notes de lecture », *Travailler*, soumis.

GUYON, M. Travail de recherche et limites de l'objectif « compétence(s) ». *Colloque Thémat'ic 2015. L'activité du chercheur*. Ouvrage collectif, accepté.

Références bibliographiques

- ADORNO, T. W., FRENKEL-BRUNSWICK, E., LEVINSON, D. J., SANDFORD, R. N. (1950). *The authoritarian personality*. New York : Harper & Row.
- AKRICH, M., CALLON, M., LATOUR, B. (2006). *Sociologie de la traduction. Textes fondateurs*. Paris : Mines Paris Les Presses.
- ALLPORT, F. H. (1924). *Social Psychology*. New York : Houghton Mifflin.
- ALVAREZ, D. (2001). « Le “travail occulte” des chercheurs : objet et matière invisibles ». *Territoire du travail*, N° 8 et 9, p. 125-133.
- ANQUETIL, A., CHANLAT, J. -F., TEXIER, L. -J. (2010). Table ronde Humanisme et Management. *Humanisme & Entreprise*, 298, 5-12
- ANZIEU, D. (1983). Possibilités et limites du recours aux points de vue psychanalytiques par le psychologue clinicien. *Connexion*, 40, 31-37
- ASCH, S. E. (1956). Studies of independence and conformity: A minority of one against an unanimous majority. *Psychological Monographs*, 70 (n° 416)
- AYMARD, A. (2013/2002). Groupes. In J. Barus-Michel, E. Enriquez et A. Lévy (Eds.) *Vocabulaire de psychosociologie. Positions et Références*. Toulouse : érès.
- BABEAU, O., CHANLAT, J. -F. (2008). La transgression, une dimension oubliée de l'organisation. *Revue française de gestion*, 183, 201-219.
- BACCELLINI, F. (2015). Développer des Interventions Capacitantes en Conduite du Changement : Comprendre le travail collectif de conception, agir sur la conception collective du travail. Habilitation à Diriger des Recherches, Université de Bordeaux, 17 avril 2015.
- BARRE, R. (2012). Cours « Recherche, Technologie, Innovation et Action Publique.
- BARRE, R., RAFFOUR, C. (2011). « L'impact des évaluations de l'AERES sur la stratégie des universités ». Dans : J. Lesourne ; D. Randet. « La recherche et l'innovation en France » FutuRIS 2011. Paris, Odile Jacob, p. 123-147.
- BARRIE, J. M. (2011/1911). Peter and Wendy : Peter Pan, the boy who wouldn't grow up.

- BARRIER, J. (2012). La science en projets : financements sur projet, autonomie professionnelle et transformations du travail des chercheurs académiques. *Sociologie du Travail* **53**, 515-536
- BEAUD S. (1996). L'usage de l'entretien en sciences sociales. Plaidoyer pour l'entretien ethnographique, *Politix*, no **35**, p. 226-257.
- BENQUET, M., MARICHALAR, P., MARTIN, E. (2010) Responsabilités en souffrance. Les conflits autour de la souffrance psychique des salariés d'EDF-GDF (1985-2008). *Sociétés contemporaines*, n° 79, p. 121-143
- BERTHOZ, A. (2009). *La simplicité*. Paris : Odile jacob.
- BERTRAND, D. (1991). Le travail professoral démystifié. Québec (Canada), Presses de l'Université du Québec.
- BERTRAND, D. (1993). Le travail professoral reconstruit. Au-delà de la modulation. Québec (Canada), Presses de l'Université du Québec.
- BEZES, P., DEMAZIERES, D., LE BIANIC, T., PARADEISE, C., NORMAND, R., BENAMOUZIG, D., PIERRU, F, EVETTS, J. (2011). *New Public Management* et professions dans l'Etat : au-delà des oppositions, quelle recompositions ?. *Sociologie du travail* **53**, 293-348
- BILLIARD, I. (1996). Les conditions historiques et sociales d'apparition de la psychopathologie du travail en France (1920-1952). In Y. Clot (Eds.) *Les histoires de la psychologie du travail*. Paris : Octares.
- BÖHLE, F., MILKAU, B. (1991). De la manivelle à l'écran. *L'évolution de l'expérience sensible des ouvriers lors des changements technologiques ; traduction française de C. Pradines*. Paris : Eyrolles.
- BORGES, J. – L. (1983/1941). La bibliothèque de Babel. In J. — L. Borges *Fictions. Nouvelle édition augmentée*. Paris : Gallimard.
- BOTTELA, C. (2001). Figurabilité et régrédience. *Revue française de psychanalyse*, 2001/4, vol. 65, 1149-1239
- BOUDON, R., (2003). Quatre recettes du penser-faux. In M. Cherkaoui (Eds.) *Histoire et théorie des sciences sociales. Mélanges en l'honneur de Giovanni Busino*. Genève-Paris : Droz, p. 265-278.
- BOUDON, R., BOURRICAUD, F. (2011/1982). Dictionnaire critique de la sociologie. Paris : PUF

- BOURDIEU, P. (1976). Le champ scientifique. *Actes de la Recherche en sciences sociales*, n° 2-3
- BOURDIEU, P. (1979). *La distinction. Critique sociale du jugement*. Paris : Minuit.
- BOURDIEU, P. (1997). *Les usages sociaux de la science. Pour une sociologie clinique du champ scientifique*. Paris : INRA.
- BUSINO, G., (1978). *Sociologie des sciences et des techniques*. Paris : PUF.
- CALLON, M. (1986). Eléments pour une sociologie de la traduction. La domestication des coquilles Saint-Jacques en baie de Saint-Brieux. *L'année sociologique*, **36**, 169-208.
- CALLON, M. (1989). Introduction. In M. Callon (Eds.). *La science et ses réseaux. Genèse et circulation des faits scientifiques*. Paris : La découverte, 7-32
- CALLON, M. (2006). Quatre modèles pour décrire la dynamique de la science. In : M. Akrich, M. Callon, B. Latour (Eds.). *Sociologie de la traduction. Textes fondateurs*. Paris : Mines Paris Les Presses, 11-32
- CALLON, M., COURTIAL, J.-P., PENAN, H. (1993). *Que sais-je ? La scientométrie*. Paris, Presses Universitaires de France.
- CALLON, M., LATOUR, B. (2006). Le grand Léviathan s'apprivoise-t-il ? In : M. Akrich, M. Callon, B. Latour (Eds.). *Sociologie de la traduction. Textes fondateurs*. Paris : Mines Paris Les Presses, 11-32
- CALLON, M., LAREDO, P., MUSTAR, P. (1994) Panorama de la recherche française. *La Recherche*, 25, 264, 378-384
- CANGUILHEM, G. (2013). *Le normal et le pathologique*. Paris, PUF.
- CHANLAT, J. – F. (2005). « Chapitre 6. La recherche en gestion et les méthodes ethnosociologiques », *Management des ressources humaines, Méthode & Recherche*, p. 159-175.
- CHANLAT, J. – F. (2007). « Chapitre 3. Les dimensions oubliées de l'agir stratégique en situation : un regard anthropologique ». In : Xavier Deroy (Eds.) *Formes de l'agir stratégique, Méthode & Recherche*, p. 101-150.
- CHATEAURAYNAUD, F. (1991). Forces et faiblesses de la nouvelle anthropologie des sciences, *Critique*, **529-530**, 459-478
- CHIAPELLO, E. (1997). Les organisations et le travail artistiques sont-ils contrôlables ?. *Réseaux*, volume 15, N° 86, p. 77-113.
- CLAUDEL, P. (1972/1943). *Le soulier de satin ou le pire n'est pas toujours sûr : Action espagnole en quatre journées*. Paris : Gallimard

- CLOT, Y. (1992). Le travail entre activité et subjectivité. Thèse de doctorat en philosophie de l'université Aix-Marseille I soutenue sous la direction d'Yves Schwartz.
- CLOT, Y. (2008 a). Travail et pouvoir d'agir. Paris, Presses Universitaires de France.
- CLOT, Y. (2008 b). La recherche fondamentale de terrain : une troisième voie. *Education Permanente*, N° 177, p. 67-79.
- CLOT, Y., DEJOURS, C. (1997). Des hommes et des machines : sociologie et psychologie. *Sciences sociales et santé*, **15**, **2**, p 107-124
- CLOT, Y., FAÏTA, D., FERNANDEZ, G., SCHELLER, L. (2001). Entretiens en auto-confrontation croisée : une méthode en clinique de l'activité. *Education permanente*, **146**, 17-26
- CLOT, Y., FERNANDEZ, G. (2007). Mobilisation psychologique et développement du métier. In C. Lemoine et J. — L. Bernaud (Eds.). *Traité de psychologie du travail et des organisations*. Paris : Dunod, 329-348
- COHEN, A. R. (1964). *Attitude change and social influence*. New York : Basic Books.
- COLLEGE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS EN ERGONOMIE (2012). *Enquête CE2 sur les conditions de travail des enseignants-chercheurs*. [en ligne] URL : <http://www.ce2-ergo.fr/productions/index.html>
- COLLEGE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS EN ERGONOMIE (2014). Evolutions des politiques publiques de gestion de l'enseignement supérieur et de la recherche en France : quelques conséquences sur les conditions de travail et la santé des enseignants-chercheurs en ergonomie. In D. Lhuilier (Eds.). *Qualité du travail, qualité au travail*. Toulouse, France : Octares.
- CROZIER, M., FRIEDBERG, E. (1970). *L'acteur et le système*. Paris : Le Seuil.
- CRU, D. (2014). *Le risque et la règle*. Toulouse, érès.
- CRUTCHFIELD, R. S. (1955). Conformity and character. *American psychologist*. 10, 191-198.
- DAMASIO, A. R. (2006). *L'erreur de Descartes : la raison des émotions*. Paris, Odile Jacob.
- DANIELLOU, F. (2002). L'action en psychodynamique du travail : interrogation d'un ergonome. *Travailler*, 7, 119-130
- DASTON, L., GALISON, P. (2012/2007). *Objectivité*. Bruxelles : Les presses du réel.
- DAVIDSON, D. H. (1993). *Actions et événements*. Paris : PUF.

- DEJOURS, C. (1992). Pathologie de la communication, situation de travail et espace public : le cas du nucléaire. In Alain Cottureau, Paul Ladrière (Eds.). *Raisons Pratiques*, tome III, Paris : Editions de l'EHESS.
- DEJOURS, C. (1995). Evaluation ou validation en psychopathologie du travail ?. *Pratiques psychologiques*, **1**, 51-61.
- DEJOURS, C. (1998 a). « Travailler » n'est pas « Déroger ». *Travailler*, **1**, 5-12.
- DEJOURS, C. (1998 b). *Souffrance en France — La banalisation de l'injustice sociale*. Paris : Seuil.
- DEJOURS, C. (2003). *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel. Critique des fondements de l'évaluation*. Paris : INRA.
- DEJOURS, C. (2004). Activisme professionnel : masochisme, compulsivité ou aliénation ?. *Travailler* **11**, 25-40
- DEJOURS, C., (2008/1980). *Travail, usure mentale — De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*. Paris : Bayard.
- DEJOURS, C. (2009 a). A la recherche des questions. *Travailler*, **21**, 51-59.
- DEJOURS, C. (2009 b). *Travail vivant – 1. Sexualité et travail*. Paris : Payot.
- DEJOURS, C. (2009 c). *Travail vivant – 2. Travail et émancipation*. Paris : Payot.
- DEJOURS, C. (2010). *Observations cliniques en psychopathologie du travail*. Paris : PUF.
- DEJOURS, C. (2011). La psychodynamique du travail face à l'évaluation ; de la critique à la proposition. *Travailler*, 2011/1, n°**25**, 15-27
- DEJOURS, C., ABDOUCHELI, E. (1990). Itinéraire théorique en psychopathologie du travail, *Prévenir*, n°20, p. 127-147.
- DEJOURS, C., DESSORS, D., JAYET, C., MOLINIER, P., TORRENTE, J. (2002). L'intervention en psychodynamique du travail (PDT). In : Mendel G. et Prades J.-L. (Eds.). *Les méthodes de l'intervention psychosociologique*. Paris : La découverte, pp. 71-80.
- DEMAEGDT, C., ROLO, D. (2013). Dire ce à quoi l'on tient dans le travail. Enjeux éthiques du travail de soin psychiatrique. *Nouvelles Revues de Psychosociologie*, 2013/1, n° **15**, 305-316
- DESPRET, V. (2012). En finir avec l'innocence. Dialogue avec Isabelle Stengers et Donna Haraway. In: E. Dorlin, E. Rodriguez (Eds.) *Penser avec Donna Haraway*. Paris, Presses Universitaires de France, p. 23-45.
- DESSORS, D. (2009). *De l'ergonomie à la psychodynamique du travail*. Méthodologie de l'action. Toulouse : Eres.

- DETIENNE, F., BARCELLINI, F., BURKHARDT, J. – M. (2012) Participation à la conception et qualité du produit dans les communautés en lignes épistémiques : nouvelles directions de recherche en ergonomie des activités de conception, *Activités*, 9, n°1, p. 39-63.
- DETIENNE, M., VERNANT, J. – P. (1974). *Les ruses de l'intelligence. La mètis des Grecs*. Paris : Flammarion.
- DEUTSCH, M., GERARD, H. B. (1955). *A study of normative and informational social influences upon individual judgement*. *Journal of Abnormal and Social Psychology*. 51, 629-636.
- DEVEREUX, G. (2012/1967). *De l'angoisse à la méthode*. Paris : Flammarion.
- DODIER, N. (1995). *Les hommes et les machines*. Paris : Métailié.
- DUBOIS, M., (2001). *La nouvelle sociologie des sciences*. Paris : PUF
- DUBOIS, M., (2002). Les enjeux philosophiques et sociologiques d'une redéfinition actionniste de la « construction sociale » des sciences. *Revue Européenne de Sciences Sociales*, XL, 124, P. 185-198.
- DUPUY, J. — P. (1999). *Aux origines des sciences cognitives*. Paris, La découverte.
- DUPUY, J. — P. (2000). *Les savants croient-ils en leurs théories ? Une lecture philosophique de l'histoire des sciences cognitives*. Paris : INRA Editions.
- DURKHEIM, E. (1979/1912). *Les Formes élémentaires de la vie religieuse*. Paris : PUF.
- DURKHEIM, E. (2009/1894). *Les règles de la méthode sociologique*. Paris : PUF.
- ELIAS, N. (1991). Conscience de soi et image de l'homme. In N. Elias *La société des individus*. Paris : Fayard.
- FAGOT-LARGEAULT, A. (2011). Petites et grandes fraudes scientifiques, in *La mondialisation de la recherche*, Paris, Collège de France (« Conférences »), 2011, [En ligne], mis en ligne le 05 août 2011, Consulté le 25 novembre 2011. URL : <http://conferences-cdf.revues.org/354>
- FALZON, P. (1989). *Ergonomie cognitive du dialogue*. Grenoble : PUG.
- FANG, F. C., GRANT STEEN, R., CASADEVALL, A. (2012). Misconduct accounts for the majority of retracted scientific publications. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, PNAS 2012 vol. 109, n°42, 16751-16752. URL : <http://www.pnas.org/cgi/doi/10.1073/pnas.1212247109>
- FERRARESE, E. (2007). *Niklas Luhmann, une introduction*. Paris : Pocket.

- FESTINGER, L. (1962). *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford : Stanford University Press.
- FESTINGER, L., SCHACHTER, S., BACK, K. (1950). *Social pressures in informal groups: A study of a housing community*. New York: Karper.
- FLAMENT, C. (1965). Réseaux de communication et structure de groupe. Paris : Dunod
- FOUCAULT, M. (1966). *Les mots et les choses*. Paris : Gallimard.
- FRIEDBERG, E. (1997). *Le pouvoir et la règle*. Paris : Le Seuil.
- FRIEDBERG, E. (2003). « L'homo economicus n'est pas stratégique. Variation autour d'une variation ». In G. Terssac (de) *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud, débats et prolongements*. Paris : La Découverte.
- FREUD, A. (2001). *Le Moi et les mécanismes de défense*. Paris : PUF.
- FREUD, S. (1929). *Malaise dans la civilisation*. Paris : PUF, 1972
- FREUD, S. (1911/1920). Au-delà du principe de plaisir. In S. Freud *Essais de psychanalyse*, traduction sous la responsabilité d'A. Bourguignon. Paris : Payot, 1981
- FREUD, S. (1914/1921). Psychologie des foules et analyse du Moi. In S. Freud *Essais de psychanalyse*. Paris : Payot.
- FREUD, S. (1915/1962). Pulsions et destins de pulsions (1915). In S. Freud *Métapsychologie*, trad. J. Laplanche. Paris : Folio essais, 1986.
- FREUD, S. (1917/1933). *L'inquiétante étrangeté de l'être*¹⁰². Paris, Folio essais.
- FREUD, S. (1911/1998). Formulations sur les deux principes du cours des événements psychiques (1911), trad. J. Laplanche, in *Psychanalyse à l'Université*, 4, 14, 1979, repris in *Résultats, idées, problèmes I*, Paris, Presses Universitaires de France, 1998.
- FREUD, S. (1925/1998). La dénégation (1925), trad. J. Laplanche, repris in *Résultats, idées, problèmes II*, Paris, Presses Universitaires de France, 1998.
- FREUD, S. (2006). *Lettres à Wilhelm Fliess 1887-1904*. Paris : PUF
- GARFINKEL, H., (2007). *Recherches en ethnométhodologie*. Paris : PUF.
- GAULEJAC, V. de (2009). « *Qui est "je" ?* ». Paris : Edition du Seuil.
- GAULEJAC, V. de (2012). *La recherche malade du management*. Versailles : Quae.
- GIRARD, R. (1982). *Le bouc émissaire*. Paris : Grasset.
- GRINGAS, Y., (2000). Pourquoi le « programme fort » est-il incompris ?. *Cahier internationaux de sociologie*, CIX, 2000, p. 235-255.

¹⁰² Recueil d'essais anciennement intitulé dont l'un d'eux a pour titre « L'inquiétante étrangeté de l'être ».

- GROSSETTI, M. (2007). Les limites de la symétrie. A propos de l'ouvrage de Bruno Latour *Changer de société. Refaire de la Sociologie*, Paris, La Découverte, 2006, In : *SociologieS*, Débats, Les limites de la symétrie, [En ligne], mis en ligne le 22 octobre 2007, URL : <http://sociologies.revues.org/712>.
- GUYOT, J.-L., BONAMI, M. (2000). Mode de structuration du travail professoral et logiques disciplinaires à l'université. Cahier de Recherche du GIRSEF, N° 9, p.1-65.
- HABERMAS, J. (1973/1968). *La technique et la science comme « idéologie »*. Paris : Gallimard.
- HABERMAS, J. (1976). *Connaissance et intérêt*. Paris : Gallimard.
- HABERMAS, J. (1987). *Théorie de l'agir communicationnel*. Paris : Fayard.
- HARAWAY, D. J. (2007). « Manifeste Cyborg et autres essais. Sciences, fictions, féminisme ». Paris : Exils Editeur
- HARAWAY, D. J. (2009/1991). *Des singes, des cyborgs et des femmes. Réinvention de la nature*. Arles, Actes Sud Éditions.
- HART, J, MUCCHIELLI, A. (1994). *Soigner l'hôpital. Diagnostics de crise et traitements de choc*, Paris, Edition Lamare.
- HENRY, M. (2004). *La Barbarie*. Paris : PUF.
- HOBBS, T. (2000/1651). *Le Léviathan*. Paris : Folio.
- HOULFORT, N., VALLERAND, Ph. D., (2006). La passion envers le travail : les deux côté de la médaille. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, n° 1, vol 2, 4-17
- INSPECTION GENERALE DE L'ADMINISTRATION de L'EDUCATION NATIONALE ET DE LA RECHERCHE. (2012). Etude des mécanismes d'allocation des moyens humains et financiers aux unités de recherche par les organismes de recherche. Rapport n° 2012-072, juillet 2012.
- INSTITUT DE FRANCE. (2009). L'évaluation individuelle des chercheurs et des enseignants-chercheurs en sciences exactes et expérimentales. Rapport de l'Académie des sciences remis le 8 juillet 2009 à Madame la Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Paris.
- JEANDEL, C., MOSSERI, R. (2011). *Le climat à découvert – Outils et méthodes en recherche climatique*. Paris : CNRS éditions.
- JOBERT, G. (2014). *Exister au travail. Les hommes du nucléaire*. Toulouse : érès.
- JOULE, R. -V., BEAUVOIS, J. -L. (1998). *La soumission librement consentie*. Paris : PUF.

- JOUVENET, M. (2011). Profession scientifique et instruments politiques : l'impact du financement « sur projet » dans les laboratoires de nanosciences. *Sociologie du Travail* **53**, 234-252
- KAËS, R. (1987). *L'institution et les institutions Etudes psychanalytiques*, Paris, Dunod.
- KAËS, R. (2009). *Les alliances inconscientes*, Paris, Dunod.
- KELMAN, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization : Three processes of attitude change. *Journal of conflict resolution*, *2*, 51-60
- KNORR CETINA, K. (1997). Les métaphores dans les laboratoires scientifiques. In B. Conein & L. Thévenot (Eds.) *Raison pratique*, **8**, Cognition et information en société, 47-64.
- KNORR CETINA, K. (1999). *Epistemic cultures. How the sciences make knowledge*, Cambridge, Harvard University Press.
- KREMER-MARRIETTI, A. (2002). L'épistémologie de Sir Karl Popper est-elle irrésistible ?. Conférence donnée au Centre Universitaire du Luxembourg, le 19 décembre 2002, à l'invitation de la Société Luxembourgeoise de Philosophie. URL : http://www.dogma.lu/txt/AKM_Popper03.htm
- KREMER-MARRIETTI, A. (2005). Comment Popper comprit Einstein... et comment Einstein pensait réellement. Communication au colloque international « La science einsteinienne : ses origines, ses contenus et sa portée ». Les 12, 13, 14 décembre à la faculté des sciences humaines de Tunis. URL : <http://www.dogma.lu/txt/AKM-PopperEinstein.htm>
- KUHN, T. — S. (2008/1962). *La structure des révolutions scientifiques*. Paris : Flammarion.
- LA BOETIE, E. de (1997/1574). *Discours de la servitude volontaire*. Paris : mille et une nuits.
- LABORIT, H., (1985). *Eloge de la fuite*. Paris : Folio.
- LAPLANCHE, J. (1987). *Fondement : vers la théorie de la séduction généralisée*. In Nouveaux fondements pour la psychanalyse. Paris : PUF
- LAPLANCHE, J., PONTALIS, J. — B. (2002). *Vocabulaire de la psychanalyse*. Paris : Quadrige/PUF.
- LATOUR, B. (1985). Les vues de l'Esprit : une introduction à l'anthropologie des sciences et des techniques. *Culture Technique*, numéro spécial, n° **14**, pp.5-29.
- LATOUR, B. (1989). Sur la pratique des théoriciens. In Barbier J. — M. (Eds.) *Savoirs théoriques et savoirs d'action*, pp 131-146
- LATOUR, B. (1990). Le Prince : machines et machinations. *Futur antérieur*, n° 3, p. 35-62
- LATOUR, B. (1994). Une sociologie sans objet ? Remarques sur l'inter-objectivité. *Sociologie du travail* **36** 4 (1994), pp. 587-607.

- LATOUR, B. 1996. *Petites leçons de sociologie des sciences*. Paris, Le Seuil.
- LATOUR, B. (2001). *Le métier de chercheur : regard d'un anthropologue. Seconde édition revue et corrigée*. Paris : INRA.
- LATOUR, B. (2004 a). La comédie des erreurs. La Recherche hors série n° 14 « Dieu et les sciences », janvier 2004, p. 82-85
- LATOUR, B. (2004 b). *Politiques de la nature*. Paris : La Découverte.
- LATOUR, B. (2007). *L'espoir de Pandore*, Paris, La Découverte.
- LATOUR, B. (2008). Cosmopolitique de la science. In Aliocha Wald Lasowski (Eds.) *Pensées pour le nouveau siècle*. Paris : Fayard, pp. 107-130.
- LATOUR, B. (2010). « Si tu viens à perdre la Terre, à quoi te sert de sauver ton âme ? ». In : J.-N. Pèrès (Eds.) *L'avenir de la Terre, un défi pour les Eglises*. Paris : Desclée de Brouwer, 51-72.
- LATOUR, B. (2012). *Enquête sur les modes d'existence. Une anthropologie des modernes*. Paris : La découverte.
- LATOUR, B., WOOLGAR, S. (1988). *La vie de laboratoire. La production des faits scientifiques*. Paris : La découverte.
- LE BIANIC, T. (2004). Le Conservatoire des Arts et Métiers et la « machine humaine ». Genèse et développement des sciences du travail au CNAM de 1910 à 1990. *Revue d'Histoire des Sciences Humaines*, n° 11, p. 185-214.
- LE BRETON, D. (2012/2004). *L'interactionnisme symbolique*. Paris : PUF.
- LE BRETON, D. (2013/1990). *Anthropologie du corps et modernité*. Paris : PUF.
- LE BRETON, D. (2014/1992). *La sociologie du corps*. Paris : PUF.
- LE GUILLANT, L. (2006). *Le drame humain du travail. Essais de psychopathologie du travail*. Toulouse : érès.
- LEMAINE, G. (1980). Science normale et science hypernormale. Les stratégies de différenciation et les stratégies conservatrices dans les sciences. *Revue française de sociologie*, N° 21-4, p. 499-527.
- LE MOIGNE, J. – L. (2012). *Les épistémologies constructivistes*. Paris : PUF.
- LEVI-STRAUSS, C. (1990). *La pensée sauvage*. Paris : pocket.
- LHUILIER, D. (2012). Introduction. In C. Veil *Vulnérabilité au travail. Naissance et actualité de la psychopathologie du travail*. Toulouse, érès.
- LHUILIER, D., LITIM, M. (2010). « Crise du collectif » et déficit d'histoire : apports de travaux sur le groupe et le collectif de travail. *Connexion*, 2010/2, n°94, p. 149-173.

- LINHART, R. (1981/1978). *L'établi*. Paris : Les éditions de minuit.
- LORIOU, M. (2000). *Le temps de la fatigue. La gestion sociale du mal-être au travail*, Paris, Anthropos.
- LOUVEL, S. (2007). Le nerf de la guerre. Relations financières et organisation de la coopération dans un laboratoire. *Revue d'anthropologie des connaissances*, 2007/2, Vol 1, n° 2, p. 297-322.
- LUHMANN, N. (2010). *Systèmes sociaux. Esquisse d'une théorie générale*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- LUSSIER, S. (2014). *Les enseignants-chercheurs en gestion à l'épreuve des nouvelles injonctions institutionnelles en matière d'évaluation. Une étude France-Québec*. Thèse de doctorat en sciences de gestion de l'université Paris-Dauphine soutenue sous la direction de Jean-François Chanlat.
- MACHIAVEL, N. (2013/1532). *Le Prince*. Paris, UltraLetters.
- MARANDA, M. -F., GILBERT, M. -A., SAINT-ARNAUD, L., VEZINA, M. (2007) Chronique d'une recherche-intervention éducative dans le domaine du travail médical. Congrès international AREF 2007, Actualité de la Recherche en Education et en Formation, Strasbourg 2007.
- MATZKIN, A. (2009). L'évaluation en sciences exactes : quand la quantité tue la qualité. *Cité*, n° 37, p. 43-48.
- MENDEL, G. (1998). L'Acte est une aventure. Du *Sujet* métaphysique au *Sujet* de l'Actepouvoir. Paris, la Découverte.
- MERLEAU-PONTY, M. (1945) *Phénoménologie de la perception*. Paris : Gallimard.
- MERTON, R. K. (1938 a). Social structure and anomy. *American Sociological Review*, vol. 3, n° 5, p. 672-682.
- MERTON, R. K. (1942). The Normative Structure of Science. In : Norman W. Storer (Eds.) *The Sociology of Science*. Chicago : University of Chicago Press, p. 267-278.
- MERTON, R. K., (1957). Priorities in Scientific Discovery. *American Sociological Review*, vol. 22, n° 6, p. 635-659.
- MERTON, R. K. (1968). The Matthew effect in Science. *Science*, 159(3810), 56-63
- MERTON, R. K. (1988). The Matthew effect in Science II. Cumulative Advantage and the Symbolism of Intellectual Proprierty. *ISIS*, 79 : 606-623
- MERTON, R. K. (2001/1938 b). *Science, Technology and Society in Seventeenth-Century England*. New-York : Howard Fertig Inc.

- MERTON, R. K. (2003) *The travel and adventure of Serendipity. A study in sociological semantics and the sociology of science.* Princeton : Princeton University Press.
- METZGER, J. -L. (2007). *La volonté de changer. L'institution du travail au risque du changement technico-organisationnel permanent.* Mémoire d'Habilitation à Diriger les Recherches.
- METZGER, J. -L. (2012). *Le changement perpétuel au cœur des rapports de domination.* SociologieS [en ligne]. Théories et recherches, mis en ligne le 09 mai 2012, consulté le 21 septembre 2015. URL : <http://sociologies.revues.org/3942>
- MILGRAM, S. (1971). Nationality and conformity. *Scientific American*, 205, 45-51.
- MILGRAM, S. (1974). *Soumission à l'Autorité.* Paris : Calmann-Lévy.
- MOLINIER, P. (2006). *Les enjeux psychiques du travail. Introduction à la psychodynamique du travail,* Paris, Payot & Rivages.
- MONJARDET, D. (1996). *Ce que fait la police. Sociologie de la force publique,* Paris, La découverte.
- MONTMOLLIN, G. de (1977). *L'influence sociale : phénomènes, facteurs et théories.* Paris : PUF.
- MORICE, A. (2001). « Christophe Dejours – Travail : usure mentale ? De la psychopathologie à la psychodynamique du travail. Bayard éditions, 1993 (nouvelle édition augmentée) 1ère édition 1980, Autrepart, 2001/3 n° 19, p. 177-184.
- MORIN, E. (1986). *La méthode. 3. La connaissance de la connaissance.* Paris : éditions du Seuil.
- MORIN, E. (1991). *La méthode. 4. Les idées. Leur habitat, leur vie, leur mœurs, leur organisation.* Paris : édition du Seuil.
- MORIN, E. (1994). Sur l'interdisciplinarité. *Bulletin interactif du centre international de recherche et études interdisciplinaires*, 2, juin 1994.
- MULKAY, M. (1976). Norms and ideology. *Social Science Information*, vol. 15, n° 4-5, p. 637-656.
- MUMFORD, L. (1973). *Le mythe de la machine,* Paris, Fayard.
- NEWCOMB, T. M. (1943). *Personality and social change : Attitude formation in a social community.* New York : Holt, Rinehart & Winston/Dryden Press.
- NEWCOMB, T. M., KOENIG, K. E., FLACKS, R., WARNICK, D. P. (1967). *Persistence and change: Bennington College and its students after twenty-five years.* New-York : John Wiley & Sons.

- OCHANINE, D. (1978). Le rôle des images opératives dans la régulation des activités de travail. *Psychologie et Education*, n° 2, 63-72.
- OURY, J. (1986). Le Collectif. Séminaire de Saint-Anne. Paris : édition du Scarabée.
- PASSERON, J. – C., REVEL, J. (2005) Penser par cas. Raisonner à partir de singularités. In J. –C. Passeron et J. Revel (Eds.) *Penser par cas*. EHESS : Paris.
- PASTRE, P. (2005). Instrument subjectif et développement du pouvoir d’agir. In: P. Rabardel et P. Pastré (Eds.) *Modèle du sujet pour la conception. Dialectiques activités développement*. Toulouse : Octares.
- PASTRE, P., RABARDEL, P. (2005). Présentation. In: P. Rabardel et P. Pastré (Eds.) *Modèle du sujet pour la conception. Dialectiques activités développement*. Toulouse : Octares.
- P.E.C.R.E.S., (2011). *Recherche précarisée, recherche atomisée. Production et transmission des savoirs à l’heure de la précarisation*. Paris : Editions Raisons d’Agir.
- PERILLEUX, T. (2005). Le déni de l’évaluation. *Travailler*, 2005/1, n°13, 113-134
- PEROUMAL, F. (2008). Le monde précaire et illégitime des agents de sécurité. Actes de la recherche en sciences sociales, 175, 4-17
- PHARO, P. (1993). *Le sens de l’action et la compréhension d’autrui*. Paris : L’Harmattan.
- PIGEON, M. (2007). L’horreur de l’impossible : réflexion sur une clinique digne de la « santé mentale ». *Association des Superviseurs Indépendants Européens – Psychanalyse et Travail Social (ASIE-PSYCHASOC)*, <http://www.asies.org/Textes/L-horreur-de-l-impossible-reflexions-sur-une-clinique-digne-de-la-sante-mentale>.
- PINTO, V., CARTRON, D., BURNOD, G. (2000). Etudiants en fast-food : les usages sociaux d’un « petit boulot ». *Travail et emploi*, 83, 37-156
- POPPER, K. (2006). *Conjectures et réfutations — La croissance du savoir scientifique*. Paris : Payot.
- POUMIR, I. (1998). *Jeune chercheur. Souffrance identitaire et désarroi social*. Paris : L’Harmattan.
- REYNAUD, J. – D. (1989). *Les règles du jeu*. Paris : Armand Collin.
- ROSANVALLON, P. (2008). Histoire moderne et contemporaine du politique. Cours et travaux du Collège de France. Annuaire 108^{ème} année, Collège de France, Paris, p. 459-468.
- ROUQUETTE, M.-L. (2007). *Que sais-je ? La créativité*. Paris, Presses Universitaires de France

RUMBLEY, L. E., PACHECO, I. F., ALTBACH, P. G. (2012). International comparison of academic salaries: an exploratory study. Boston College. Center for International Higher Education Lynch School of Education.

URL :http://www.bc.edu/content/dam/files/research_sites/cihe/pubs/Lumley_Pacheco_Altbach_salary_report_2008.pdf

SAINT-ARNAUD, L., SAINT-JEAN, M., RHEAUME, J. (2004). Regard de l'autre et dynamique de la reconnaissance : un effet loupe sur les personnes qui ont des troubles mentaux au travail, *Travailler*, 2004/2, n°12, p. 99-116.

SAINT-EXUPERY, A. de (2007/1943). *Le Petit Prince*. Paris : Gallimard.

SCHACHTER, S. (1951). Deviation, rejection and communication. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 46, 190-208.

SCHÜTZ, G. (2012). Mobiliser par l'affect : contraintes et ressources de l'encadrement intermédiaire de prestations de services peu qualifiés, *Sociologie du travail*, 54, 70-91

SCHWARTZ, Y. (2003). *Intervenir dans la vie des autres*. Communication présentée au colloque EDF « Le nucléaire et l'homme ». Paris, France, Oct.

SCHWARTZ, Y. (2011). Pourquoi le concept de corps-soi ? Corps-soi, activité, expérience, *Travail et Apprentissages*, n°7, p. 148-177

SCHWARTZ, Y. (2013). Conceptions de la formation professionnelle et double anticipation. *Education Permanente*, N° 197, p. 11-28.

SERRES, M. (1974). *La Traduction*. Paris : éditions de minuit.

SERRES, M. (1989). Gnomon : les débuts de la géométrie en Grèce. In Michel Serres (Eds.) *Eléments d'histoire des sciences*. Paris : Bordas, 95-153.

SHERRIF, M. (1936). *The psychology of social norms*. New York : Harper & Row.

SIGAUT, F. (2004). Folie, réel et technologie. A propos de Philippe Bernardet, Les Dossiers noirs de l'internement psychiatrique, Paris, Fayard, 1989. *Travailler*, 12, 117-130.

SIMONDON, G. (2012/1958). *Du mode d'existence des objets techniques*. Paris : Aubier.

SZNELWAR, L. I., HUBAULT, F. (2015). Un sujet, mais quel sujet ? La question de la subjectivité en ergonomie, *Travailler*, 34, 53-74

TERSSAC, G. de (1992). *Autonomie dans le travail*. Paris : PUF

VALETTE, J. – C. (2002). Subjectivité et action collective, *Travailler*, 8, 73-86.

VARELA, F. J. (1996/1989). *Invitation aux sciences cognitives*. Paris, Éditions du Seuil.

VEIL, C. (2012). *Vulnérabilité au travail. Naissance et actualité de la psychopathologie du travail*. Toulouse, érès.

- VEZINA, M., SAINT-ARNAUD, L. (2011). L'organisation du travail et la santé mentale des personnes engagées dans un travail émotionnellement exigeant, *Travailler*, 2011/1, n°25, p. 119-128.
- VIRY, L. (2006). *Le monde vécu des universitaires ou la République des Egos*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- WEBER, M. (1965). *Essais sur la théorie de la science*. Traduction J. Freund. Paris : Librairie Plon.
- WEBER, M. (2002/1919). *Le savant et le politique*. Paris : La découverte.
- WEBER, M. (2008/1905). *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*. Paris : Flammarion.
- WIDLÖCHER, D. (1999). La méthode du cas unique. In : P. Fédida et F. Villa (Eds.) *Le cas en controverse*. Paris : PUF
- WINNICOTT, D. W. (1975/1971). *Jeu et réalité*. Paris : Gallimard.
- WISNER, A. (1996) Itinéraire d'un ergonomiste dans l'histoire de la psychologie contemporaine. In Y. Clot (Eds.) *Les histoires de la psychologie du travail*. Paris : Octares
- YOURCENAR, M. (1976). *L'œuvre au noir*. Paris : Gallimard.
- ZARCA, B. (2004). « Un sociologue avec des "scientifiques durs" sur la toile ». *Genèse*, 55, 2004/2, 126-145.

Annexes

Annexe 1. La recherche-intervention en psychodynamique du travail

Schéma de l'intervention

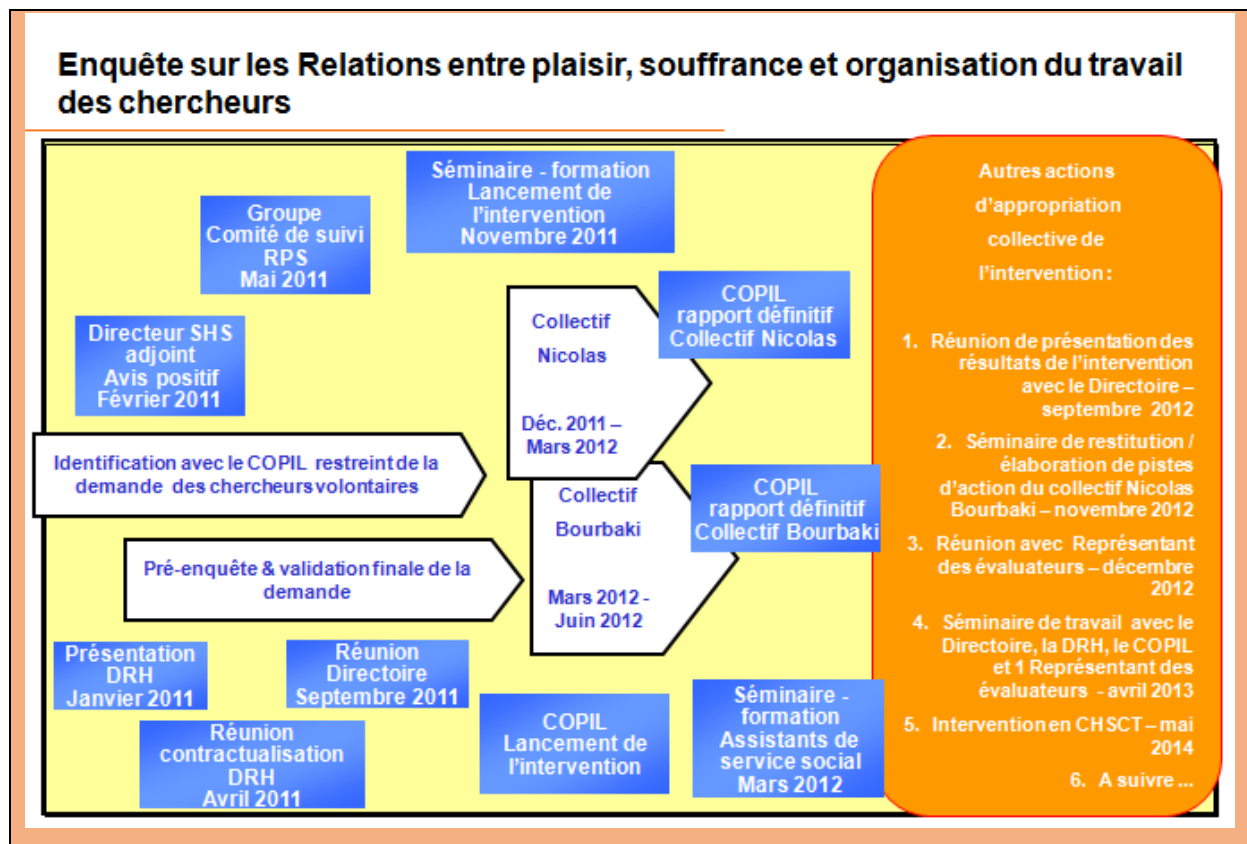


Tableau récapitulatif des différentes étapes de l'intervention

Processus	Commentaires	Investigation	Pistes d'action
Travail de la demande 1 ^{er} trimestre 2010 – 4 ^{ème} trimestre 2011	<p>Prise de contact et premières discussion avec des chercheurs et des directeurs de laboratoires</p> <p>Premier rendez-vous avec un représentant de la DRH, deuxième trimestre 2010</p> <p>Réunion avec le DRH début 2011</p> <p>Réunion avec le Directeur « sciences humaines et sociales » adjoint en février 2011</p> <p>Réunion – contractualisation avec le DRH en mars 2011</p> <p>Présentation au Groupe Comité de suivi RPS en mai 2011</p> <p>Réunion avec le Directoire en septembre 2011.</p>		
Pré-enquête	<p>Enquête par entretiens de recherche en parallèle (Annexe3)</p> <p>Documents organisationnels et dossiers d'études « métier » transmis par la DRH, premier trimestre 2011</p> <p>Bibliographie sur le métier de chercheur et sur l'histoire de l'<i>Institution</i>.</p>		
Séminaire de formation	<p>16 novembre 2010 : séminaire de lancement. Sur un fichier préexistant de 250 chercheurs ayant répondu à un appel à candidature pour participer à une étude sur le métier de la recherche, 146 ont été invités sur la base de leurs intérêts supposés pour la thématique de</p>		

	<p>l'intervention, 40 réponses, 28 inscrits, 22 participants.</p> <p>30 mars 2012 : séminaire de formation des assistants de service social</p>		
Collectif <i>Nicolas</i>	<p>Composition : 11 chercheurs + 2 cliniciens du travail.</p> <p>Disciplines représentées : sciences du vivant, chimie et sciences physiques, sciences de l'information et de la communication, sciences de l'univers.</p>	<p>Réunions de travail : décembre 2011, janvier 2012, janvier 2012, février 2012.</p> <p>Validation : mars 2012</p>	<p>Séminaire <i>Nicolas Bourbaki</i> : retour de l'<i>Institution</i> aux collectifs <i>Nicolas Bourbaki</i>.</p> <p>=>Elaboration par les collectifs <i>Nicolas Bourbaki</i> de pistes d'action pour l'<i>Institution</i> et sa DRH.</p>
Collectif <i>Bourbaki</i>	<p>Composition : 7 chercheurs + 2 cliniciens du travail.</p> <p>Disciplines représentées : sciences du vivant, chimie et sciences physiques, sciences de l'ingénieur, sciences humaines et sociales.</p>	<p>Réunions de travail : mars 2011, mars 2012, avril 2012, mai 2012.</p> <p>Validation : juin 2012</p>	<p>Séminaire <i>Nicolas Bourbaki</i> : retour de l'<i>Institution</i> aux collectifs <i>Nicolas Bourbaki</i>.</p> <p>=>Elaboration par les collectifs <i>Nicolas Bourbaki</i> de pistes d'action pour l'<i>Institution</i> et sa DRH.</p>
Supervision	<p>Pr Christophe Dejours</p> <p>Collectif – équipe de psychodynamique du travail et de l'action.</p>	<p>2 réunions</p> <p>3 réunions de séminaire de l'équipe de psychodynamique du travail et de l'action.</p>	
COFIL restreint	<p>COFIL opérationnel restreint : 4 membres de la DRH, 1 clinicien du travail du CNAM</p>	<p>Réunions de travail régulières dont 17 réunions avec compte-rendu de mars 2011 à novembre 2012.</p>	
COFIL	<p>COFIL : 4 membres de la DRH, 3 cliniciens du travail du CNAM, 2 chercheurs de rang A nommés par la direction représentant les sciences exactes et les sciences humaines et sociales, 1 cadre de l'administration.</p>	<p>2 réunions de lancement, une par chercheur sénior.</p> <p>1 séminaire de restitution appropriation du travail du collectif <i>Nicolas</i> en mai 2012.</p> <p>1 séminaire de restitution appropriation du travail du collectif <i>Bourbaki</i> en juillet 2012</p>	
Direction	<p>Premier rendez-vous avec un représentant de la DRH, deuxième trimestre 2010</p>		<p>Séminaire « Direction » en avril 2013 : élaboration des pistes d'appropriation</p> <p>=> proposition de mettre en place</p>

	<p>Réunion avec le DRH début 2011</p> <p>Réunion avec le Directeur « sciences humaines et sociales » adjoint en février 2011</p> <p>Réunion – contractualisation avec le DRH en mars 2011</p> <p>Réunion avec le Directoire en septembre 2011.</p> <p>Réunion avec DRH en février 2013 pour préparer le séminaire « Direction » d’avril 2013</p>		<p>une validation élargie de l’intervention (Dejours, 1995).</p>
Partenaires sociaux	<p>Présentation au Groupe Comité de suivi des RPS en avril 2012</p>		<p>Intervention au CHSCT en mai 2014 : présentation et discussion des résultats</p> <p>=> création d’un groupe d’étude CHSCT sur les RPS</p> <p>=>demande d’établir un rapport équivalent concernant la situation des ingénieurs et des techniciens</p> <p>=>alerte sur la détérioration des collectifs de travail, la mise en concurrence au moyen de primes et l’impact des dispositifs d’évaluation et financement.</p>
Evaluateurs			<p>Présentation des résultats de l’intervention et remise des rapports au Représentant des évaluateurs en décembre 2012.</p> <p>Séminaire « Direction » en avril 2013 : élaboration des pistes d’appropriation</p> <p>=> proposition de mettre en place une validation élargie de l’intervention (Dejours, 1995).</p>

Annexe 2. Les entretiens de recherche & l'enquête ethnographique

Le Guide d'entretien

Q1	Pouvez-vous décrire l'organisation de l'institution de recherche dans laquelle vous travaillez ?
Q2	Quels en sont selon vous les aspects les plus problématiques pour votre travail de recherche ?
Q3	Quels en sont selon vous les aspects les plus facilitateurs pour votre travail de recherche ?
Q4	Pouvez-vous décrire les différentes activités de recherche que vous effectuez au quotidien ?
Q5	Quelles sont les activités les plus difficiles à effectuer au quotidien ?
Q6	Pouvez-vous décrire les différentes activités qui ne sont pas des activités de recherche, mais que vous effectuez au quotidien ?
Q7	Pouvez-vous évaluer le pourcentage de votre temps consacré aux activités de recherche, aux activités de recherche considérées comme difficiles, aux activités qui ne sont pas des activités de recherche ?
Q8	Pourriez-vous dire pourquoi vous avez choisi d'exercer la profession de chercheur ?
Q9	Avez-vous envisagé de devenir enseignante-chercheure ?
Q10	Avez-vous envisagé d'exercer une autre profession ?
Q11	Quel a été votre parcours universitaire avant la thèse ?
Q12	Pouvez-vous me raconter votre thèse de doctorat ?
Q13	Est-ce que vous pourriez décrire les différentes expériences de recherche que vous avez eues depuis ?
Q14	Avez-vous été confronté à la profession de chercheur par votre milieu familial ?
Q15	Est-ce que vous pouvez me décrire une journée de travail type de sorte que je sois capable de prendre ta place au pied levé ?

Dans le guide d'entretien nous avons choisi d'aborder des questions relatives à l'organisation du travail, formelle ou réelle, dans un premier temps (Q1), puis le travail de la recherche au quotidien (Q2, Q3, Q4, Q5) et les autres activités de travail (Q6, Q7). Nous avons ensuite essayé de faire ressortir le parcours de vie et les différentes formes de capital (social, familial, scolaire) dont a pu bénéficier l'interviewé (Q8, Q9, Q10, Q11, Q12, Q13, Q14). Enfin nous proposons un exercice de réflexivité en faisant retour sur le travail en nous inspirant de la procédure du SOSIE (Q15). En général, le dernier entretien est l'occasion de revenir sur l'ensemble des entretiens et d'aborder les éventuelles questions de l'interviewé.

Tableau récapitulatif des entretiens

Nom de guerre	Méthode EEL ¹⁰³ /TESD ¹⁰⁴ (n)	Nombre d'entretiens n	Statut	Nombre cumulé de personnes interviewées	Nombre cumulé d'entretiens
Marie Curie	EEL	1	Post-doctorant Biologie Recherche publique	1	1
MG	EEL	1	Doctorante Biologie Recherche publique	2	2
PT	EEL	1	Chercheur Sciences de l'ingénieur Recherche privée	3	3
SB	EEL	1	Enseignant-chercheur Histoire	4	4
RV	EEL	1	Chercheur Sciences de l'Univers Recherche publique	5	5
PL	EEL	1	Technicien Biologie Recherche publique	6	6
Russel et Gödel	EEL	1	Chercheurs Sciences et Technologies de l'information et de la communication	8	7
VC	EEL	1	Doctorant Biologie	9	8
BG	EEL	1	Doctorant Mécanique Recherche publique	10	9
Pasteur	TESD Vague 1	6	Chercheur Biologie Recherche publique	11	15
Monod	TESD Vague 1	8	Chercheur Biologie Recherche publique	12	23
Fermi	TESD Vague 1	8	Doctorant Physique Recherche publique	13	31
Baddeley	TESD Vague 1	8	Technicien Recherche publique	14	39
Lévi-Strauss	EEL	1	Chercheur	15	40

¹⁰³ Entretien exploratoire libre de deux heures

¹⁰⁴ Trajectoire d'entretiens constituée de n entretiens de deux heures : un entretien exploratoire libre suivi de (n-1) entretiens semi-directifs selon guide d'entretien où n est fonction de la volonté de l'interviewé d'aller au bout du processus d'entretiens et du rythme des entretiens pour aborder les questions du guide d'entretien.

			Sciences de l'univers Recherche publique		
Meyerson	EEL	1	Enseignant-Chercheur Sciences Humaines	16	41
Turing	TESD Vague 2	8	Doctorant Sciences Humaines Recherche publique	17	49
Edison	EEL	1	Doctorant Sciences Humaines Recherche publique	18	50
Bernoulli	TESD Vague 2	6	Chercheur Sciences de l'Univers Recherche publique	19	56
JD	EEL	1	Enseignant-chercheur Sciences Humaines	20	0
Monge	EEL	1	Chercheur Sciences de l'ingénieur Recherche publique	21	57
Carrère d'Encausse	EEL	1	Chercheur Recherche privée Sciences & Technologies	22	58
Biologistes	EEL	1	Collectifs de doctorants Biologie Recherche publique	26	59
Daubechies	EEL	1	Chercheur Sciences & Technologies	27	60
Hubbert	TESD Vague 3	5	Enseignant-chercheur Sciences de l'univers	28	65
Yersin	TESD Vague 3	6	Technicien Biologie Recherche privée	29	71
Von Neumann & Mendeliev	EEL	1	Enseignants-chercheurs Sciences et Technologies de l'information et de la communication	31	72
Coriolis	EEL	1	Enseignant-chercheur Mécanique	32	73
GC	EEL	1	Enseignant-chercheur Sciences-Humaines	33	74
RG	EEL	1	Enseignant-chercheur Sciences-Humaines	34	75
RB	EEL	1	Enseignant-chercheur Sciences-Humaines	35	76
Parson	EEL	1	Enseignant-chercheur Sciences-Humaines	36	77
JN	EEL	1	Enseignant-chercheur Sciences-Humaines	37	78
LM	EEL	1	Médecin du travail Biologie	38	79

			Recherche privée		
EC	EEL	1	Chercheur Sciences de l'univers Recherche publique	39	80
Joliot-Curie	TESD Vague 4	3	Enseignant-chercheur Sciences Sociales	40	83

Annexe 3. BE Royaume-Uni 103 de l'Ambassade de France au Royaume-Uni.

2010/05/07 > BE Royaume-Uni 103 > Climategate : conclusions de la...

http://www.bulletins-electroniques.com/actualites/063/63274_vi.htm



BE Royaume-Uni 103 >> 7/05/2010

Environnement

Climategate : conclusions de la commission scientifique et technologique de la Chambre des Communes

<http://www.bulletins-electroniques.com/actualites/63274.htm>

Le 20 novembre 2009, trois semaines avant l'ouverture de la conférence de Copenhague sur le changement climatique, le monde entier apprenait le piratage du réseau informatique du Climatic Research Unit (CRU) de l'Université d'East Anglia (UEA) : 160 MB de données contenant plus de 1.000 courriels privés et 3.000 documents, remontant pour certains à 1996, échangés entre des scientifiques de l'UEA et leurs collègues du monde entier, avaient été publiés sur Internet. Tels que rapportés par la presse, ces échanges de courriel, sous-entendaient que les scientifiques concernés avaient volontairement manipulé ou supprimé certaines données, afin de soutenir les éléments de preuve sur le réchauffement climatique. Le but visé par le(s) commanditaire(s) de ce piratage étant évidemment de fragiliser les bases du processus de négociations de Copenhague.

Trois enquêtes ont été lancées en parallèle afin de faire la lumière sur cette affaire. L'une d'entre elles, commandée par la commission scientifique et technologique de la Chambre des Communes, a rendu ses conclusions le 31 mars. Le Pr Phil Jones, climatologue au centre du scandale, a largement été disculpé par la commission, qui affirme que sa réputation scientifique demeure intacte. Selon le rapport de la commission, il n'y a aucune preuve que le Pr Jones, directeur du CRU de l'UEA à l'époque, ait délibérément omis ou manipulé des données afin de soutenir l'idée d'un réchauffement climatique d'origine anthropogénique.

Toutefois, les élus critiquent le Pr Jones et les climatologues en général, les accusant d'être trop possessifs et secrets sur les données scientifiques brutes et les codes informatiques qu'ils utilisent pour établir le lien entre le réchauffement climatique et les activités humaines. Les députés critiquent plus explicitement l'UEA pour avoir favorisé une culture de rétention de l'information, ce qui est contraire à la loi en vigueur sur la liberté d'information (Freedom of Information Act 2000). A cet égard, Phil Willis, président de la commission, qualifiait de "répréhensible", le refus de l'UEA de divulguer des informations en provenance d'une petite unité du CRU comprenant 4 personnes. Par ailleurs, le comité estime que l'acharnement médiatique sur le Pr Jones était disproportionné dans la mesure où ses actions furent conformes aux pratiques couramment adoptées par la plupart des climatologues à travers le monde.

Les députés reconnaissent que leur enquête sur les courriels ne s'est limitée qu'à une seule audience parlementaire et que les délibérations de la commission ont dû être précipitées par la perspective des élections générales du 6 mai 2010. Toutefois, le rapport souligne notamment que :

- la prépondérance de la preuve n'a "manifestement" pas réussi à soutenir l'idée que des mots ou expressions relevés dans les courriels du Pr Jones, tels que "astuce" et "cacher la baisse" faisaient partie d'une conspiration pour cacher des preuves allant à l'encontre de son point de vue sur le changement climatique. D'après la commission, le mot "astuce" semble être une expression familière se référant à une méthode propre de traitement des données, tandis que l'expression "cacher la baisse" désignerait la pratique des rejets de données connues pour être erronées.

- l'enquête du comité n'a trouvé aucune preuve que le processus d'évaluation des pairs a été biaisé par le Pr Jones, et donc aucune raison de contester le consensus scientifique sur l'origine anthropogénique du réchauffement climatique. Le rapport recommande toutefois que ce processus soit examiné lors de l'enquête sur l'analyse des publications scientifiques du CRU, dirigée par Lord Oxburgh, ex-président du Select Committee on Science and Technology de la Chambre des Lords.

- les députés n'ont pas été en mesure d'examiner en détail les allégations selon lesquelles des données auraient été supprimées par le Pr Jones.

Les élus ont regretté que le commissaire adjoint britannique à l'Information ait déclaré qu' "au moins une partie des informations demandées aurait dû être divulguée" sans que son bureau n'ait mené une enquête formelle.

- les députés recommandent également que l'enquête indépendante mise en place par l'UEA et dirigée

par Sir Muir Russell, président du Judicial Appointments Board for Scotland, soit publique. Celle-ci a pour but d'analyser les allégations clés découlant de la série de courriels piratés au CRU. Le jour même de la parution du rapport, le Vice Chancelier de l'UEA, Edward Acton, a indiqué à la BBC, qu'il était favorable à une telle mesure de transparence.

Ainsi, l'échec du Pr Jones à traiter convenablement des demandes de données dans un domaine aussi important et sensible que la climatologie a été considéré comme suspect. La commission considère que si l'ensemble des données avait été mis en ligne, avant le piratage des courriels du Pr Jones, cela aurait évité de nombreuses controverses. Le comité estime par ailleurs que le CRU aurait dû suivre l'approche plus ouverte de la NASA pour rendre les données disponibles.

Enfin, la commission recommande au gouvernement britannique de passer en revue les règles régissant l'accès à des données collectées et analysées dès lors qu'elles font appel à un financement public.

Source :

House of Commons, Science and Technology Committee, 8ème rapport de la session parlementaire 2009-10, <http://redirectix.bulletins-electroniques.com/TITV>

Rédacteur :

Mickael Haustant

Origine : BE Royaume-Uni numéro 103 (7/05/2010) - Ambassade de France au Royaume-Uni / ADIT - <http://www.bulletins-electroniques.com/actualites/63274.htm>

Vous souhaitez réutiliser cette information ?

Pour connaître les détails des conditions d'utilisation et des droits de diffusion des Bulletins Electroniques, connectez-vous sur le site web des BE : www.bulletins-electroniques.com
La mention légale en italique ci-dessus est obligatoire et doit systématiquement accompagner la présente information.



www.bulletins-electroniques.com tous droits réservés

Votre contact : François Moille : <http://www.bulletins-electroniques.com/contacts.htm>

Marc GUYON

Conformité, Originalité et Santé au Travail des Chercheurs Scientifiques

Résumé

La clinique du travail révèle, chez le chercheur, une souffrance — liée aux rivalités, aux rapports de domination, à l'engagement subjectif nécessaire à l'exercice de l'intelligence pratique — et le déni de cette dimension subjective. Le rapport entre conformité et originalité est problématisé via le travail d'objectivation et la thèse d'une subjectivité conformée par ce travail d'objectivation. La pratique scientifique est approchée par les modèles proposés par la sociologie des sciences, eux-mêmes discutés à partir d'une étude de cas fondée sur une intervention en psychodynamique du travail dans une institution de recherche. A partir d'une double discussion, avec la sociologie des sciences et avec la psychodynamique du travail, il apparaît que les pratiques stratégiques occupent une grande part de l'activité scientifique. Elles exposent les chercheurs à une souffrance, qui les conduit à adopter des stratégies de défense objectivistes. Les incidences des dispositifs d'évaluation sur l'évolution du métier de la recherche, les modes de reconnaissance et les modalités de la créativité sont analysées en tenant compte de la question de la santé. Nous regardons pour cela le chercheur en tant que collectif, dans un collectif et dans son organisation de travail.

Mots-clés : psychodynamique du travail, sociologie des sciences, conformité, créativité, santé au travail, relations sociales de domination.

Summary

The clinical investigation of work concerning the activities of researchers reveals suffering linked to the rivalries, to the relationships of domination, to the subjective commitment necessary for the use of the practical intelligence; and the negation of this subjective one. The relation between conformity and originality is addressed by the work of objectification and the thesis of a subjectivity conformed by this work. The scientific practice is approached by the models of the sociology of sciences, themselves discussed from a study case based on an investigation by the method of psychodynamic of work in a scientific institution. From a double discussion, with the sociology of science and the psychodynamic of work, the strategic activity seems to be a large part of the researchers' one. They are exposed to a suffering that leads them to adopt some objectivistic defenses. The incidences of the evaluation methods on the evolution of researcher's activity, on the modalities of recognition and on the creativity are analyzed by considering the issue of the health. So we consider the researcher as a collective entity, in a collective unit and with his organization of work.

Key words: psychodynamics of work, science studies, conformity, creativity, health at work, social relationships of domination.