

LE POUVOIR

**Extrait de « La Sociopsychanalyse de Gérard Mendel,
Autorité, pouvoirs et démocratie » de Claire Rueff-Escoubès***

Aussi fortement que l'autorité, le pouvoir est un sujet universellement sensible, qui éveille en chaque personne une émotion particulière, un façon de se sentir concerné, quelle que soit la position sociale en jeu.

Le pouvoir sur ce qu'on fait.

« Si j'essaye d'aller à l'essentiel, il me semble que toute ma vie j'ai travaillé sur deux forces : celle de l'autorité, avec ses soubassements familialistes. Et celle du pouvoir : non le pouvoir des uns sur les autres, qui existe bien sûr, mais une autre forme de pouvoir, évidente et apparente, le pouvoir sur son acte¹ ».

Gérard Mendel a ainsi exploré les arrières plans qui donnent sa force à la notion de pouvoir, dans une dimension différente de celles habituellement explorées, la dimension du pouvoir sur ce qu'on fait, autrement dit le pouvoir sur nos actes. L'acte et son aventure² sa nature, sa trajectoire - avant, pendant et après sa réalisation -, ses effets, ses propriétés, ont pris une place centrale dans son œuvre. Il y découvre l'absence relative d'intérêt consacré à l'étude de l'acte, en particulier dans notre culture française bien davantage fascinée par les idées : « La réalité se manifeste dans l'acte : (...)le caractère premier de l'acte représente une interactivité entre un sujet et la réalité. (...)

Restituer sa place équitable à l'acte à l'intérieur de notre culture implique d'accepter que le rapport à la réalité ne soit jamais complètement maîtrisable...comme voudrait faire croire la tradition de notre culture qui décrit un sujet tout puissant.. (Descartes)... alors que le moindre acte de notre vie quotidienne ouvre la porte sur l'inconnu (...) Le sujet...se trouve lui-même transformé en permanence par les expériences traversées³» .

* La Découverte, Paris 2008, pages 52-58.

1 Gérard Mendel « *Le vouloir de création* », Ed. de L'Aube, 1999 p.136.

2 Gérard Mendel, « *L'acte est une aventure* », La Découverte, Paris, 1998.

3Gérard Mendel, « *Le vouloir de création* », Ed. de L'Aube, 1999, p. 7 à 21.

L'actepouvoir.

Le pouvoir de l'acte, formidable pouvoir si on y songe, c'est donc celui de transformer la réalité, de la construire, acte après acte posés : d'où ce mot composé qui n'en fait qu'un concept, l'actepouvoir. Il peut en être dit : jamais l'un sans l'autre. Loin de simplifier cette entité, créatrice de « la vraie vie », comme on le dit pour l'opposer à la vie « dans la tête » et maintenant à la vie « virtuelle »⁴, Gérard Mendel la décompose en trois temps : le pré-acte, qui comprend tous les riches ingrédients de sa préparation mentale, inconscient compris (désir, projet, motivation, tendance, décision, volonté, etc) ; l'acte lui-même, dont dépend notre rapport au monde et donc à la société par son pouvoir de les transformer ; le post-acte, porteur des pensées et commentaires sur l'acte (récit, interprétation, construction historique, évaluation, etc). Seul le deuxième temps correspond à l'actepouvoir, c'est-à-dire à l'existence de l'acte proprement dit, porteur de ce pouvoir de transformation.

Pour autant « l'énigme du réel » n'est pas épuisée, mais Gérard Mendel se place du côté de « ceux qui ne confondent absolument pas les mots et les choses, les faits et leur perception ... Le monde existe sans moi : première blessure narcissique. Avec le processus interactif de l'acte, le réel change, fût-ce de manière infime, mais nous aussi, que nous le voulions ou non, nous changeons, deuxième blessure narcissique. Et enfin nous n'accéderons jamais qu'à la connaissance partielle et fragmentaire de la Nature : troisième blessure narcissique⁵».

L'actepouvoir comprend lui-même deux volets : le pouvoir sur l'acte et le pouvoir de l'acte.

- Le pouvoir sur l'acte.

C'est sur l'acte notre libre part d'initiative, de décision et de réalisation. Ce pouvoir là touche aux conditions de notre créativité et de ses applications. Dans l'univers du travail ces conditions sont déterminées, entre autres causes, par le niveau d'information à propos de ces actes (leurs tenants et leurs aboutissants) et par un espace minimum de liberté, non seulement en regard de la hiérarchie et de son potentiel pouvoir de répression, mais aussi par rapport au regard parental de l'autorité inconsciente intériorisée. A cet égard en effet, poser un acte nouveau peut être vécu comme une transgression et s'accompagner de culpabilité, elle aussi inconsciente. Nous développerons ce point plus avant.

On perçoit ici la différence quant au pouvoir sur l'acte de travail entre la hiérarchie (direction et cadres) et les exécutants, quand bien même la situation actuelle des cadres les conduits à condenser de plus en plus préparation, décision et exécution. Le pouvoir sur leur acte pourrait en

4 Dont la rapidité de développement commence à devenir préoccupante, comme en témoigne entre autres la création de la « secondlife » (2^{ème} vie) » et ses « avatars » (personnages imaginaires), pour l'identité desquels de « vraies » personnes sont prêtes à abandonner leur « vraie vie », métier et famille compris. Pour rester positif envers un type d'événement «réel », c'est-à-dire avec lequel il faut faire, nous dirons que ce monde où tout est magiquement possible peut être utilisé comme espace d'exercices préalables à l'acte, l'espace du pré-acte. Un de ses risques majeurs : la désocialisation, et bien entendu la coupure d'avec la réalité, propice à tant de pathologies psychiques sérieuses

5 Gérard Mendel, *Le vouloir de création*, Ed. de L'Aube, 1999, p 141

être augmenté si les nouveaux impératifs conjoints de rendement et de temps ne les confrontait à un état de contraintes permanent, réduisant d'autant leur part de réel pouvoir sur leurs actes de travail. Quant aux exécutants, ils sont à nouveau plus nombreux à travailler avec cet aspect « tronqué » de l'acte depuis la reprise d'un néotaylorisme impitoyable. Souvent sans information sur le sens et le devenir de leur acte de travail comme sur sa place dans le processus de production, souvent aussi sans possibilité de donner leur point de vue et de le faire entendre, ils ne disposent ainsi que d'un degré quasi inexistant de pouvoir sur leurs actes. Absence de pouvoir aussi sur le temps qui leur est imparti - temps « choisi » par l'employeur beaucoup plus fréquemment que par les employés-, sans même la satisfaction minimale du travail bien fait. Un travail de notre groupe avec des OS de grandes entreprises ⁶ rejoint les travaux approfondis de Christophe Dejours et de ses équipes sur la souffrance au travail⁷ qui développent clairement l'ensemble de ces conditions.

L'absence de pouvoir sur ses actes a certainement contribué à la perte de « la valeur-travail » dans sa dimension de développement humain. Sa restauration ne saura faire l'économie d'un plus grand pouvoir sur les actes de travail pour ceux qui en sont les auteurs, comme nous en donnerons des exemples dans la deuxième partie.

- Le pouvoir de l'acte.

C'est le pouvoir, propre à chaque acte posé, de modifier la réalité ; c'est le pouvoir créé par les effets de l'acte dans la réalité. Parce que c'est un acte et non un rêve ou un fantasme, après l'acte ce n'est plus comme avant l'acte : quelque chose a réellement été changé et laisse une trace vérifiable, y compris l'acte de parole et ses effets sur ceux qui l'entendent. Concernant le domaine précis de l'acte de travail, c'est la nature même de sa substance qui s'incarne par les actes posés. Pour rester dans le domaine limité qu'étudie la sociopsychanalyse, c'est-à-dire dans la part de réalité sociale où l'acte de travail se réalise (l'institution), ce dernier recouvre par exemple les soins dans les hôpitaux, l'enseignement et l'éducation dans les écoles, les objets ou services produits dans les entreprises, etc. A ces effets sont associés des bénéfices, non seulement financiers mais psychologiques - via la réputation d'un établissement ou d'un service, celle de la qualité du produit fabriqué, etc. -, effets qui contribuent à la construction personnelle et sociale en termes d'identité et de reconnaissance : c'est moi/nous qui ai/avons fait cela.

Ces bénéfices ne reviennent pas nécessairement ni en entier aux auteurs des actes, loin s'en faut : il sont habituellement « capitalisés » par le haut de l'institution. Les auteurs y sont en fait multiples et complémentaires, c'est une des raisons pour lesquelles nous les regroupons dans le cadre de nos interventions en groupes homogènes de métier et/ou hiérarchiques, de manière à ce que chacun des collectifs (avec les individus qui les composent) participant à la création de l'acte

⁶Jean-François MOREAU et groupe DESGENETTES, « On nous demande de ne pas penser » titre du rapport remis au Ministère des droits de la femme en 1984, résume leur vécu au travail. Nous l'avons traduit dans nos termes propres en parlant du « degré zéro de pouvoir sur leur acte ».

⁷Christophe DEJOURS, *Souffrance en France, la banalisation de l'injustice sociale*, Le Seuil, Paris, 1998.

institutionnel final, soit positionné comme tel et reconnu.

On peut voir ainsi, in situ, dans les deux films consacrés à deux types d'interventions sociopsychanalytiques⁸, le plaisir et le renforcement de l'importance de « sa » place, reconnue, qu'apporte aux participants cette réappropriation d'un plus grand pouvoir de leur acte et sur leur acte de travail.

L'acte de travail, un organisateur du psychosocial

L'articulation entre la théorie, la pratique et la méthodologie sociopsychanalytiques va se faire ici en centrant l'objet des échanges au coeur du dispositif sur une des inscriptions sociales majeures de l'acte : l'acte de travail. Son sens peut-être élargi à de nombreuses situations, dans la mesure où celles-ci gardent leur caractère de participation à une situation sociale, insérée dans un cadre institutionnel : actes de production bien sûr, mais aussi actes de formation, y compris du côté des formés, actes de soins, comprenant les soignés, actes de militantismes, etc, sans oublier l'acte d'intervention du groupe de sociopsychanalyse.

L'acte de travail engage l'ensemble de la personne ; il implique l'articulation en elle de la présence et du développement du psychologique et du social, de l'individualité et du collectif, à la condition toutefois qu'un certain cadre permette que se réalise cette articulation. C'est ce cadre que construit l'intervention sociopsychanalytique.

Le développement social personnel est en réalité limité par au moins deux obstacles : l'individualisation et l'absence de vue d'ensemble où situer l'acte professionnel de chacun, toutes deux conséquences de l'actuelle organisation du travail. Quant au mode de répartition des « bénéfices » créés par les actes de travail, il privilégie, dans nos sociétés, les hiérarchies plus que les auteurs directs : c'est là un des éléments auquel touche, à sa manière, notre dispositif institutionnel.

Cette forme de privation est préoccupante par le fait que l'absence ou l'insuffisance de pouvoir sur l'acte de travail induisent des réactions d'appauvrissement de la personnalité, en termes qu'on pourrait qualifier de « retraits » : retrait du plaisir et donc de la motivation et de l'implication au travail, retrait du développement des capacités en cause (intelligence de l'acte, responsabilisation, autonomie), retrait du confortement identitaire que celui-ci devrait apporter, retrait enfin du travail comme valeur. Dans cette optique, la « valeur-travail » n'a de sens que si celui-ci contribue clairement au développement psychologique et social des personnes qui le réalisent, développement qui bien évidemment ne se réduit pas aux seuls bénéfices financiers.

Nous observons chez les personnes présentes dans l'intervention SP une forme de développement de la dimension du « psychosocial » en lien avec l'exercice de leur

⁸« Voir le bout de ses actes » (1992), consacré à une entreprise semi-publique, la STP (société des transports poitevins), et « La démocratie dans l'école » (2000), tourné dans une classe de 5^{ème} d'un collège rural à Avord (Cher). Ces deux films ont été tournés et produits par Jean-Patrick Lebel, société Périphérie, à Bobigny.

« actepouvoir » : découverte de la complémentarité des points de vue et des informations, plaisir et enrichissement par le partage, satisfaction de la découverte des limites des catégories vécues comme très puissantes (hiérarchies et directions), sentiment d'être ensemble, plus forts ou plus compétents qu'on ne le croyait, confirmation d'appartenir à un groupe professionnel indispensable au bon fonctionnement de l'organisation...Observations dont pourraient se prévaloir, à juste titre, les organisations syndicales, à ceci près que l'intervention SP concerne tous les acteurs institutionnels, et non une représentation ou une délégation d'entre eux. Plus souvent habitués à retrouver et à renforcer dans leurs rencontres, y compris de travail, la composante psychologique (« psychofamiliale ») de leur personnalité, avec ses rivalités, ses compétitions et ses comparaisons entre personnes, entre autres expériences, les membres des groupes homogènes s'initient entre eux à un nouveau mode de fonctionnement surtout présent jusqu'alors sous forme de potentialité, potentialité dont nous pouvons témoigner qu'elle ne demande qu'à devenir réalité.