

VI Colloque International de Psychodynamique et Psychopathologie du Travail/ I Congrès de Association Internationale de Psychodynamique et Psychopathologie du Travail

Evaluation du Travail et Santé Mentale

Le premier Congrès Mondial de Psychodynamique du Travail et sixième Colloque International de Psychodynamique du Travail, qui se tiendra à São Paulo, au Brésil, du 21 au 23 avril 2010, a pour principal objectif de permettre aux participants d'échanger informations et connaissances concernant le développement le plus récent dans le domaine. La présentation et la discussion de thèmes issus du résultat de recherches et d'actions développées au long des dernières années dans de nombreux pays et par divers groupes est une excellente occasion de consolider les échanges et, surtout, de permettre aux personnes qui travaillent sur les questions proposées par la psychodynamique du travail de mieux se connaître. C'est l'occasion également de favoriser le dialogue avec d'autres disciplines qui, d'une manière ou d'une autre, abordent les questions du travail, de la santé mentale et du développement professionnel.

Le thème central du congrès concerne l'évaluation du travail et sa relation avec la santé mentale. Il existe de nombreuses évidences du fait que, dans de nombreuses situations de production, les systèmes d'évaluation du travail qui accompagnent un projet de production et de travail où l'on favorise l'individualisation du travail, l'isolement des sujets et la recherche de résultats toujours plus élevés, entre autres, soulèvent de graves questions dans le domaine de la santé mentale. L'affaiblissement des collectifs de travail et la responsabilisation presque exclusive des sujets serait une conséquence capable de mettre en danger la santé mentale des travailleurs dans diverses entreprises, dans différents secteurs de l'économie et ceci dans diverses régions et pays. Analyser ces systèmes et proposer des alternatives est un défi et la psychodynamique du travail a une importante contribution à donner sur ce thème, qui est au centre de la vie des gens. Chacun se demande si ce qu'il fait est bien fait, si c'est utile, si les objectifs ont été atteints, si c'est juste, en un mot ce qui est la question centrale : si ce qu'il fait a un sens.

Les thèmes de réflexion de cette rencontre comprennent le propre objet de l'évaluation, discutant la question de ce que l'on cherche à évaluer dans les entreprises : s'agit-il du résultat des actions ? du comportement des professionnels ? de la conformité aux procédures ? ou encore d'un autre facteur ? Les instruments disponibles ne permettent généralement pas de mettre en évidence ou de mesurer l'effort et le zèle engagés dans la production et peuvent, par contre, devenir de puissants instruments de maintien de certaines relations dans le travail, fondées sur l'injustice et favorisant des déséquilibres dans la relation de pouvoir. Indépendamment du processus d'évaluation utilisé, ces instruments permettent actuellement des interprétations ambiguës quant à leurs objectifs, créent une ambiance organisationnelle défavorable à l'équilibre interne de l'organisation et deviennent une source de souffrance pathogénique pour les travailleurs. Ainsi, l'évaluation telle qu'elle est pratiquée actuellement peut servir à alimenter les injustices dans la mesure où, d'un côté, elle permet difficilement d'évaluer le travail et, de l'autre, elle augmente le risque de centrer l'évaluation sur l'individu au lieu de juger de ce qu'il fait.

Il ne s'agit pas de critiquer l'acte d'évaluation car toute action humaine doit en fin de compte être jugée, que ce soit par la hiérarchie, par les clients, par les pairs et enfin par la société toute entière. Il s'agit de discuter et de proposer des alternatives d'évaluation qui puissent, effectivement, mettre en scène la question du travail des sujets et des collectifs, de proposer des améliorations dans la manière d'aborder le travail et de contribuer à la transformation effective des tâches et des modes de production. La question n'est donc pas d'éliminer les processus d'évaluation mais de les perfectionner.

Nous pensons que cette réflexion montrera plus clairement à quel point il est difficile d'évaluer et permettra ainsi d'augmenter la responsabilité de tous, car mettre en évidence dans l'espace public les actions du travail au moyen de processus de délibération est une proposition osée dont nous pensons qu'elle favorise des solutions de compromis plus équitables et qu'elle contribue à la conception de systèmes et d'outils de production qui facilitent le travail humain.

D'autres thèmes de la psychodynamique du travail pourront également être abordés et nous comptons sur vous pour présenter, assister, débattre, connaître, contacter, réfléchir, échanger, en un mot collaborer à développer et à consolider un champ d'action dans le monde du travail qui a déjà montré l'importance de la transformation d'un cadre qui constitue un défi considérable lorsqu'il s'agit de santé mentale, de développement des professionnels/des personnes/des individus/de la personne, des systèmes de production et, finalement, de l'ensemble de la société.

Thèmes

Évaluation du travail et souffrance

Méthodologie d'évaluation

Modalités d'action en psychodynamique du travail

Recherches en psychodynamique du travail

La psychodynamique du travail comme outil de transformation

Travail et genre

Contributions de la psychodynamique du travail pour la conception de nouvelles formes d'évaluation

Disciplines voisines / corrélâtes et psychodynamique du travail:

Ergonomie et activité de travail

Clinique de l'activité, genre et style

Ergologie

Agir organisationnel

Organisation du travail

Gestion du personnel

Psychologie sociale et du travail

Sociologie du travail

Théories du stress

Comité Exécutif

Laerte Idal Sznelwar (Departamento de Engenharia de Produção da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, Brasil)

Selma Lancman (Depto Fisioterapia, Fonoaudiologia e Terapia Ocupacional da Faculdade de Medicina da USP, São Paulo, Brasil)

Seiji Uchida (Escola de Administração de Empresas da Fundação Getulio Vargas, São Paulo, Brasil)

Comité d'Organisation

Laerte Idal Sznelwar (Departamento de Engenharia de Produção da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, Brasil)

Selma Lancman (Depto Fisioterapia, Fonoaudiologia e Terapia Ocupacional da Faculdade de Medicina da USP, São Paulo, Brasil)

Seiji Uchida (Escola de Administração de Empresas da Fundação Getulio Vargas, São Paulo, Brasil)

Christophe Dejours (Chaire de Psychanalyse Santé et Travail, Laboratoire de Psychologie du Travail et de l'Action du Conservatoire National des Arts et Métiers, Paris, France)

Pascale Molinier (Chaire de Psychanalyse Santé et Travail, Laboratoire de Psychologie du Travail et de l'Action du Conservatoire National des Arts et Métiers, Paris, France)

Micheline Saint-Jean (École de réadaptation de la faculté de médecine de l'Université de Montréal, Montréal, Canada)

Louise Saint-Arnaud (Chaire de recherche du Canada sur l'intégration professionnelle et l'environnement psychosocial de travail, CRIÉVAT, Université Laval, Québec, Canada)