

OUVIR OS DESEMPREGADOS PARA COMPREENDER A RELAÇÃO COM O TRABALHO?*

Christine Revuz**

Resumo

O aumento do desemprego suscitou o aparecimento de um novo "ofício" que consiste em acompanhar pessoas em busca de emprego. O trabalho e a relação subjetiva com o trabalho estão no centro dessas práticas e fornecem um material original para compreender, em uma abordagem clínica, como o funcionamento psíquico do sujeito, os movimentos de seu desejo, se articulam com a realidade social e técnica das situações de trabalho. Esta abordagem permite também analisar aquilo que torna problemática a colocação em palavras da atividade real de trabalho por aqueles que no entanto o efetuam.

A evolução do mercado de trabalho, a multiplicação das situações difíceis (desemprego, reconversão ou mobilidade forçadas, não acesso dos jovens ao trabalho, emprego precário, exigências novas na empresa) suscitaram, há uns 15 anos, o desenvolvimento rápido de uma categoria profissional, até então embrionária. Este novo "ofício" consiste em ajudar os indivíduos a sair de uma situação profissional insatisfatória, através de um trabalho de orientação, de balanço, de acompanhamento na inserção, até mesmo, para emprestar o jargão em uso, de "remotivação" ou de "redinamização".

*Traduzido do original francês publicado no número 117, "Comprendre le travail", da revista *Education Permanente*, dirigida por G. JOBERT.

** A autora é psicanalista e conferencista em Psicologia do Trabalho no CNAM, em Paris.

O trabalho e a relação subjetiva com o trabalho parece que devem estar assim no centro da atividade e dos saberes construídos por estes profissionais. Na realidade, as coisas são mais complexas, e se, de fato, esses profissionais acumulam um "material" original, este permanece, essencialmente, inexplorado. Uma série de obstáculos, que procurarei destacar, em uma primeira parte, prejudicam a elaboração teórica, pelos profissionais, de sua experiência que, por isto, não tem nenhuma visibilidade para as diversas categorias de pesquisadores interessados no trabalho. Mostrarei adiante que a escuta das pessoas em dificuldade profissional, mobilizando outros procedimentos, diferentes daqueles que são familiares aos pesquisadores, permite colocar um olhar diferente sobre o trabalho. Procurarei, enfim, a partir desta "clínica da relação com o trabalho", destacar algumas pistas de investigação. Mas voltemos, por enquanto, aos que a inventam no cotidiano.

Um ofício em construção

Para além da diversidade das denominações, dos estatutos¹ institucionais e das formações iniciais², esses profissionais têm um espaço de ação relativamente homogêneo porque estreitamente enquadrado pelas coerções econômicas e os

¹ Fala-se em "psicólogos do trabalho" na AFPA, em "conselheiros de balanço" nos CIBC (Centros Interinstitucionais de Balanço de Competências). Os "conselheiros profissionais" da ANPE tornaram-se *conselheiros principais* a favor de uma redefinição ambígua de suas funções. Mas encontram-se também profissionais do conselho profissional nos GRETA, nos PAIO (Permanência de Recepção, Informação e Orientação), nas missões locais, nas antenas da associação "Retraavailler", sem falar nas múltiplas estruturas cujas atividades ocupam um espaço impreciso na encruzilhada da formação, do apoio terapêutico, do trabalho social e assistencial. Os estatutos desses profissionais são diversos (funcionários, CDI com garantia de emprego, CDD estagiários); suas remunerações variam quase do simples ao triplo. Na sequência desse artigo, falei, por convenção, de "conselheiros profissionais" para designar o conjunto desses especialistas ligados ao serviço público do emprego. Não abordo aqui os problemas, em parte similares, que colocam as práticas de seus homólogos que trabalham em empresas nos serviços de orientação, de gestão de previsão de emprego etc..

² Os psicólogos da AFPA são agora recrutados com um DESS de psicologia (clínica do trabalho, experimental, etc.). Nas outras instituições, os recrutamentos são mais ecléticos, sobretudo na ANPE, que recruta por concurso em um nível dado de estudos - mas em boa parte são psicólogos ao lado dos formadores, dos especialistas do recrutamento ou da GRH.

dispositivos estatais de gestão do emprego. Entretanto, a realidade institucional arrebatada, conflituosa, na qual eles intervêm³, e o exercício essencialmente solitário⁴ da atividade, freiam a identificação com um (a um) ofício.

A constituição desta atividade em ofício identificado é também travada pela impossibilidade de projetar uma imagem ideal e perene dele. A luta contra a doença, a adaptação das competências, por exemplo, podem parecer aos enfermeiros, aos formadores de adultos, como um horizonte antropológico estável que justifica a cristalização de um ofício. O desemprego, inversamente, aparece - ainda? - como uma maldição social provisória, evitável. O ideal paradoxal dos conselheiros profissionais poderia ser o de ver sua atividade desaparecer⁵, se eles não tivessem a intuição de que, para além da conjuntura econômica, seu trabalho está preso a mutações profundas e estruturais do trabalho e do mercado de empregos.

Entretanto, todos acumulam uma experiência tão rica quanto pesada, que procura uma saída pela palavra, em uma reflexão coletiva sobre a prática, às vezes, escrita⁶, criando potencialmente as condições de uma visibilidade social do ofício. Mas esta tomada de palavra obedece a necessidades mais imediatas: seus praticantes constroem, caminhando, um profissionalismo ainda hesitante que não os impede de modo algum de serem roídos pelo sofrimento de seus consultores⁷, e por sua própria impotência em modificar os determinantes sociais deste sofrimento. A reflexão coletiva sobre a prática aparece pois ao mesmo tempo como um instrumento de

³ Os conselheiros pertencem a instituições que entretêm entre si relações variadas. Às vezes regidas por um princípio de divisão do trabalho, como é o caso entre a ANPE e os que prestam um seguimento personalizado ou sessões de orientação, essas relações podem também sê-lo por um princípio de concorrência, sobretudo no quadro dos procedimentos de "acordo" pelos poderes públicos.

⁴ O trabalho se efetua mais freqüentemente no quadro de uma relação dual conselheiro/consultante, eventualmente em seqüência de grupo. Em todo caso, o trabalho é raramente regulado por uma reflexão de equipe oficialmente instituída.

⁵ O que os agentes da ANPE expressavam correntemente, há poucos anos, ironizando: "Nunca seremos desempregados pois quando não houver mais desempregados, ainda assim nós encontraremos um emprego".

⁶ Ver o n.º. 108 da *Education Permanente* que agrupa, sobre o tema "Balanço de Orientação", contribuição de práticos da AFPA, da ANPE, da Educação nacional.

⁷ É assim que se designam em geral as pessoas recebidas pelos conselheiros.

profissionalização e como um meio de elaboração psíquica do sofrimento (Dejours, 1993b; Revuz, 1993b).

Mas esta fala sobre a prática não pode se desenrolar em circuito fechado. Os conselheiros estão bem conscientes de que procuram avidamente, fora de seu meio, formações, referências teóricas, interventores capazes de esclarecer sua prática.

Esta busca acaba freqüentemente em um meio fracasso ou na constatação de um mal-entendido, e enquanto os praticantes desse ofício saem como entraram, sua experiência clínica, de uma riqueza incomparável, não irriga mais a reflexão dos pesquisadores do que inspira os responsáveis institucionais encarregados de inventar práticas de "tratamento" do desemprego. Este mal-entendido, que persiste em um campo em que as questões sociais são tão vivas, em que a armada dos pesquisadores engajados nessas questões incha paralelamente à dos praticantes no terreno, não pode ser explicado apenas pela clivagem tão tradicional quanto contestável entre teoria e prática (Clot, 1993).

Parece que a dificuldade se prende antes ao fato de que, mais do que outros, os práticos do conselho profissional manipulam cotidianamente, na urgência da ação, conceitos que estão no cerne dos debates científicos assim como estão no cerne do jogô político e social. Ora, eles o fazem a partir de uma clínica, a da relação subjetiva ao trabalho que, se queremos realmente tomá-la em conta, é de natureza a abalar as relações de força estabelecidas no seio das disciplinas mobilizadas para o estudo do trabalho humano.

Um encontro eminente pesquisadores/praticantes?

Poder-se-ia pensar que o encontro, em si mesmo sempre problemático, entre as questões saídas da prática e os questionamentos que produzem um objeto de pesquisa seria facilitado pelo fato de que, no caso que nos ocupa, a distância entre praticantes e pesquisadores é particularmente reduzida.

Os conselheiros profissionais, todos, seguiram estudos que os familiarizaram, mais ou menos, com o manejo de conceitos científicos; uma certa facilidade no manejo da linguagem e o exercício cotidiano da ajuda à explicitação deveriam torná-los mais

aptos do que quaisquer outros para interpelar os pesquisadores. Paradoxalmente, não é assim.

A facilidade na verbalização não assegura por si a passagem da "retórica narrativa" (Clot, 1993) a uma problematização da experiência. A familiaridade com os conceitos, quanto a ela, arrisca fazer a palavra atolar em uma verbosidade convencional que não tem mais nada a ver com a experiência viva. Nisto, os conselheiros profissionais não estão nem melhor nem pior repartidos do que seus colegas "psi" confrontados com o difícil mas necessário enredamento da clínica com a teoria.

Mas para os conselheiros profissionais, as dificuldades não param aí, ou mais exatamente, elas começaram bem mais acima, na medida em que sua prática faz surgirem questões sobre a competência, sobre o conhecimento do trabalho, sobre a gênese da relação do indivíduo com o trabalho, que não poderiam ser endereçadas a *uma* disciplina, a *uma* teoria de referência, mas que convocam ao contrário uma série de disciplinas no ponto em que elas se confrontam e buscam a articulação arriscada de seus objetos respectivos.

A psicologia, a sociologia do trabalho ou a das organizações, a ergonomia, clareiam as práticas de orientação ou de balanço como o sol clareia a Terra, mergulhando na noite continentes inteiros, e os pesquisadores, quer eles sejam previstos para "trazer contribuições" (de conhecimento) ou para animar "grupos de análise das práticas", arriscam sempre passar ao lado da especificidade da atividade de trabalho dos conselheiros, e propor modelos de pensamento ou de ação inadequados. Acontece isso, por exemplo, com psicanalistas que vêm candidamente fazer um trabalho de "supervisão" sem se interrogar sobre as particularidades do posicionamento do conselheiro, nem sobre a especificidade do objeto posto em serviço na relação conselheiro/ consultante. Então, na reflexão, eles importam o modelo da cura analítica clássica, acentuando até o limite do insuportável o sentimento de impotência dos conselheiros, convencidos de ocupar uma posição bastarda, perpetuamente falseada.

A questão do quadro no qual o conselheiro inscreve a relação é central, mas ela é também bastante espinhosa. Ela não pode encontrar resposta já feita nem nos saberes

disciplinares constituídos, nem nas práticas mais ou menos conexas de outros corpos de ofícios (sociólogos, psicólogos clínicos, assistentes sociais etc.).

Trazer mais inteligibilidade às práticas dos conselheiros supõe pois que os pesquisadores, qualquer que seja sua disciplina, aceitem que suas referências teóricas e metodológicas sejam torcidas pelo encontro com esses profissionais que, de fato, são praticantes-pesquisadores. Os conselheiros profissionais, face às questões que o trabalho e a relação subjetiva com o trabalho colocam aos pesquisadores, não são trabalhadores como os outros, pois, por um efeito de encaixe, sua atividade consiste precisamente em uma investigação do trabalho e da relação daqueles que os recebem com o trabalho. Trabalhar consiste, para eles, em fazer com aquele que o consulta uma análise aprofundada de seu itinerário profissional, em deslindar as tarefas cumpridas para apreender as competências utilizadas, em discernir as características técnicas, relacionais, estatutárias das situações de trabalho investidas positivamente ou negativamente. Esta colocação em palavras implica os dois sujeitos em uma relação marcada por movimentos transferenciais fortes em que os jogos são vivos: saber sobre o trabalho, os ofícios, o mercado de trabalho, mas também "saber" sobre o Sujeito⁸. Os conselheiros experimentam quotidianamente a armadilha que constitui, tanto para o que consulta como para eles mesmos, uma demanda de saber não articulada a um esforço de elaboração de seu vivido singular. O desenvolvimento do conselho profissional inscreve, pois, em seu próprio princípio, interrogações sobre a implicação subjetiva na produção de "conhecimentos" sobre/com pessoas, que estão certamente presentes nas preocupações dos pesquisadores, mas que estão longe de aí revestirem-se do caráter de urgência prática que elas têm em cada micro-decisão cotidiana do conselheiro.

Assim, a prática dos conselheiros convoca os pesquisadores pela ação enérgica de suas elaborações conceptuais e epistemológicas em um terreno que constitui um observatório privilegiado das evoluções do trabalho, do emprego, dos modos de gestão do pessoal.

⁸ Os conselheiros se ouvem dizer frequentemente: "diga-me o que devo fazer", "como você me vê?", etc.

Compreende-se, daí, que este meio profissional não pode ser, para os pesquisadores, um "terreno" como os outros. Ele só pode ser abordado no quadro de uma cooperação, no seio disto que Yves Clot chama, segundo Oddone, uma "comunidade científica ampliada". As escolhas teóricas e éticas que esta concepção da pesquisa sobre o trabalho subentende, junta-se aqui uma outra dimensão: a atividade dos conselheiros é essencialmente relacional. Falar a um pesquisador dessa atividade é colocá-lo em posição terceira, e por aí mesmo instaurar uma nova relação, novas transferências, novos jogos de saber. Se o pesquisador permanece surdo a esta dinâmica relacional, ele não poderá entender nada daquilo que está no cerne da atividade dos conselheiros. Se ele a toma em conta, deverá, ele também, deixar-se marcar pela palavra dos conselheiros e dar conta de seus efeitos sobre sua própria subjetividade.

Sem dúvida, os pesquisadores estão preparados de maneiras muito diversas para se engajar em procedimentos que modificam tão radicalmente as condições da produção e do uso social do Saber, e que interrogam a própria noção de Saber. Mas seria vão acreditar que, por seu lado, os conselheiros profissionais estejam prontos a se inscrever facilmente nessa dinâmica.

Profissionais sacudidos entre procedimento clínico e vistoria

A dificuldade, para os conselheiros profissionais, de reivindicar a dimensão da teorização inseparável de sua prática é exacerbada pelo fato de que sua atividade é enquadrada pelos dispositivos de intervenção, os "instrumentos", modalidades de avaliação de seu trabalho, cujos referentes teóricos são os antípodas da lógica epistemológica evocada acima (Revuz, 1992, 1993a). A vontade de objetivação dos sujeitos e das competências através de procedimentos técnicos herdados da psicologia do trabalho clássica, e reforçados pelas práticas dominantes de recrutamento e de gestão do pessoal, marcam fortemente o meio como sendo o único recurso operatório disponível mesmo se, a cada dia, os seus praticantes são a prova da inutilidade deste "parecer de peritos".

Colocar em causa os instrumentos e as teorias que os justificam é, paralelamente, mais difícil, já que estes são subtraídos ao debate de idéias pela neutralização de que

são objeto nos textos regulamentares⁹ ou nas modalidades de organização do trabalho no seio das instituições. Infiltrando-se insidiosamente nos quadros institucionais, econômicos e técnicos do trabalho, esses referentes teóricos contrariam triplamente o exercício do pensamento: pelo golpe ideológico que constitui sua imposição, pelas lógicas de organização do trabalho que eles inspiram e que não deixam nenhum lugar instituído para a reflexão coletiva, e, enfim, pela redução do conteúdo do trabalho a uma sucessão pré-programada de operações técnicas¹⁰, que nega a importância da dinâmica relacional e a necessária elaboração do que aí se joga.

Ainda que só raramente haja, neste meio, verdadeira prescrição do trabalho, a lógica do processamento, centrada na avaliação das pessoas, encontra-se reforçada por dois fatores.

O primeiro se prende à "pressão do fluxo". Esta pode tomar duas faces: a do fluxo físico das pessoas que solicitam uma entrevista, e a da regulação do fluxo por coerções econômicas da instituição. Nos dois casos, a lógica quantitativa pesa no sentido de uma standardização das prestações em detrimento de uma disponibilidade para a singularidade das situações individuais e para uma diligência de investigação percebida como excessiva no consumo de tempo.

A essa pressão do número - que se acentua continuamente há anos - se junta um segundo fator de "inclinação" para o parecer técnico de peritos: os conselheiros profissionais, que recebem o dia inteiro pessoas em situação profissional difícil - com o cortejo de problemas materiais inextricáveis, de sofrimento, de angústia, que isto comporta - , fazem um trabalho estafante e, em muitos casos, desesperador. Eles não são sustentados no exercício de sua ação nem por um ideal profissional claramente referível, nem pelo reconhecimento social e institucional do caráter delicado e doloroso de seu trabalho, nem pela existência de um espaço coletivo de elaboração desse sofrimento. Pode-se conceber que, nessas condições, a retirada para posições

⁹ Ver, por exemplo, o texto de lei sobre o balanço de competências que apareceu no *JO* em novembro de 1992.

¹⁰ Vêm-se, assim, balanços de processos cortados em várias fases asseguradas sucessivamente por conselheiros diferentes (em função de suas competências respectivas?). A uma exploração da história de vida pode também suceder a "referência aos ganhos", ou a investigação dos "interesses e motivações", etc.

tecnicistas seja um modo de proteção freqüentemente utilizado, e que, ao mesmo tempo, seja tão raramente racionalizado pelo recurso a argumentos teóricos, no entanto largamente disponíveis nesse meio. O recurso a testes, aos "instrumentos" de todos os gêneros, suscita um discurso embaraçado onde se misturam a má consciência, a invocação de um "realismo" e a descrição do "desvio" dos testes no sentido da clínica.

Haveria muito a dizer e a compreender sobre a ambivalência dos conselheiros, tensos entre o que os instrumentos prometem de eficácia técnica indiscutível, e logo de expertise socialmente reconhecida, e a consciência de que o que eles tentam "descolar" no cotidiano é bem mais complicado do que o que esses "instrumentos" permitem apreender, mas também bem mais conflitante, tanto no plano intrapsíquico como no plano social.

Por uma clínica da relação subjetiva com o trabalho

Procurei, em outro lugar, analisar como a oscilação entre as posturas contraditórias na relação com o consultante se apóia em um corpus teórico e metodológico muito heteróclito (Revuz, 1992). Parecia-me, na época, que as teorizações espontâneas dos praticantes marcavam, em profundidade, a necessidade de uma psicologia do trabalho clínico capaz de edificar sobre outras bases o profissionalismo dos conselheiros. Demarcando-me ao mesmo tempo do modelo psicoterapêutico e da entrevista estritamente finalizada sobre a procura de soluções concretas (em termos de emprego, de formação, de cuidados médicos, de ajuda social, etc.), eu propunha fazer da investigação sobre a relação de trabalho dos consultantes o cerne da atividade do conselheiro.

A relação com o trabalho articula a problemática psíquica de uma pessoa às dimensões econômicas, técnicas, organizacionais, sociais do trabalho, tais como ela pode apreendê-las em sua experiência pessoal, ou percebê-las refratadas nos discursos ou maneiras de ser dos seus próximos. Esses diferentes elementos, nenhum, em si mesmo, facilmente acessível ao pensamento e à verbalização, se acavalam no vivido do trabalho (ou do não-trabalho). Não é fácil para ninguém apreender e analisar os diferentes determinantes de sua relação atual com o trabalho, de perceber que

dialética se instala entre eles. Concebe-se que uma pessoa, vivendo dolorosamente suas dificuldades profissionais, reduza sua situação a determinantes conjunturais - o que a deixa sem êmulo face a uma "fatalidade" externa - ou, inversamente, se abandone a uma explicação puramente psicológica que não facilita o acesso à realidade do trabalho, do mercado de trabalho e das margens de manobra que ele comporta. Cada um privilegia um ou outro desses sistemas de explicação em função de sua dialética própria, isto é, da maneira singular com que processos de subjetivação e processos de individuação social (Bertrand et. al. 1987) se encontraram - para ele como para qualquer um - inexplicavelmente ligados. Os vaivéns constantes da fala entre os aspectos os mais "privados" de sua existência e as considerações econômicas, políticas ou técnicas sobre seu trabalho passado, ou sua procura de emprego, manifestam como as modalidades de intrincação entre história individual e história social estão no cerne do sofrimento atual.

A detecção dessas modalidades pelo sujeito, da maneira como elas marcaram sua história escolar e profissional, mas também do modo como ele vive, no presente, sua situação de trabalho ou sua procura de emprego, aparece como uma alavanca essencial para que algo mude ao nível de sua inscrição na realidade social. Essa mudança não deve necessariamente ser entendida em termos de retorno ao emprego ou outra "saída positiva" (o mercado do trabalho é de uma crueldade absolutamente real), nem em termos de apaziguamento do sofrimento psíquico (o quadro temporal das entrevistas não autoriza esse gênero de ambição¹¹). Deve-se entender a mudança visada sobretudo em termos de reativação da dialética pela qual o sujeito interpreta o universo social para jogar aí algo de um desejo que permanece largamente enigmático. Essa mudança se instaura, por outro lado, no seio de uma relação em que o consultante é reconhecido em sua dupla qualidade de sujeito e de cidadão, sem que

¹¹ A duração das entrevistas varia de alguns minutos (recepção do fluxo na ANPE) a uma quinzena de horas para os balanços. As prestações de seguimento podem chegar até a uma entrevista semanal em um período de 3 meses, mas concernem um número muito pequeno de pessoas.

intervenha nenhum julgamento de valor sobre o que ele pode dizer ou fazer, nem nenhuma opinião *a priori* sobre o que lhe conviria fazer¹².

Essas hipóteses de trabalho - por mais frustrantes que sejam - guiam, desde vários anos, uma atividade clínica em dois níveis. De um lado, um trabalho de "análise das práticas" desenvolvido com conselheiros de diversas instituições; de outro, em um quadro associativo, uma "consulta" aberta às pessoas com dificuldade profissional. Esses dois canteiros colocam à prova as hipóteses evocadas mais acima e colocam múltiplas questões. Eu gostaria, agora, de formular algumas delas.

Algumas questões sobre o lugar do trabalho na vida psíquica

Antes de tudo, se a questão da "relação com o trabalho" é central na atividade dos conselheiros profissionais, em que a sua escuta constrói um objeto "trabalho" diferente daquele que aparece nas investigações, também elas centradas na relação subjetiva com o trabalho mas conduzidas no próprio lugar do trabalho, junto aos assalariados empregados?

Evidentemente, a maneira de abordar a questão é diferente pois, na quase totalidade dos casos, o problema de emprego é o primeiro na demanda dirigida ao conselheiro. No entanto, a questão do trabalho propriamente dito não desaparece do discurso dos consultores¹³. Assim como a dimensão do emprego, ou do ganho, não está igualmente ausente da maneira como os assalariados falam do trabalho. Este distanciamento forçado em relação às situações de trabalho produz, no entanto, efeitos, tanto no discurso dos consultantes como na escuta dos conselheiros e nas abordagens dos pesquisadores.

¹² Tocamos aqui em difíceis problemas de quadro. O conselheiro dispõe com efeito de informação (aluguel, medidas de ajuda, possibilidades de formação, etc.) que não são nem muito acessíveis, nem facilmente decodificáveis, e que é preciso pôr à disposição sem no entanto oscilar em uma lógica diagnóstico/remédio. Certos conselheiros têm uma posição delicada pois são ao mesmo tempo representantes dos poderes públicos (como foi o caso da operação 900 000 desempregados de longa duração), e por isso, investidos de uma missão de controle.

¹³ Mesmo no caso dos consultantes assalariados (venham eles por sua própria iniciativa ou de seu empregador), é raro que o trabalho de "balanço" se efetue "a frio", fora de qualquer questão sobre o emprego.

Tudo se passa, com efeito, como se não houvesse continuidade possível da reflexão sobre o trabalho de um e de outro lado da linha que separa trabalhador e desempregado, como se o ponto de vista do desempregado sobre o trabalho (perdido ou procurado) não pudesse ensinar nada aos especialistas do trabalho. Nas práticas dos conselheiros, esta clivagem reforça a tendência em pensar o trabalho nas categorias abstratas da gestão do emprego, dos repertórios de ofício, às expensas da atenção à atividade real de trabalho. Esta divergência dos universos conceptuais é, em si, um fator de exclusão, pois as lógicas que dominam as práticas de orientação e de balanço não permitem ao desempregado repensar sua experiência profissional. Esta elaboração no entanto é necessária, tanto para dominar o sofrimento ligado à ruptura quanto para se reassegurar das competências adquiridas, e que é preciso explicitar para que a experiência acumulada não seja anulada na procura de um novo emprego. Se os especialistas do trabalho se interessam tão pouco pelo que dizem disto os desempregados, se os especialistas do desemprego recorrem tão pouco aos resultados das análises do trabalho, é talvez porque o discurso dos desempregados sobre o trabalho coloca questões que transbordam o campo e os pressupostos da análise do trabalho.

A perda de uma ancoragem profissional estável obriga com efeito o sujeito a reconsiderar sua participação na rede social, e por isso mesmo a recolocar a questão do trabalho em um horizonte antropológico mais amplo. Privado de trabalho e coagido a repensar seu lugar, o desempregado repensa a sociedade. A saída desse trabalho de pensamento depende bastante do apoio que pode encontrar no meio social. Ora, este é mais pródigo em "sustentação psicológica" (visando uma angústia individual) do que em cooperação intelectual para pensar a crise do trabalho e os perigos que ela faz plainar sobre a cidadania. A derrocada psicológica de um grande número de desempregados, e notadamente desses cuja trajetória social não preparava para esta eventualidade, se explica em grande parte por este déficit de pensamento no plano político e social, que "faz a cama" para uma culpabilização individual.

O risco de encolher-se sobre si mesmo é tanto mais forte quanto a ruptura com a coletividade de trabalho é também ruptura com os mecanismos coletivos de defesa que este sustentava. Sem dúvida ele não tem mais de se defender dos efeitos

deletérios da organização do trabalho¹⁴ (Dejours, 1993a), mas a perda de pertença ao grupo libera também conflitos que se encontravam, bem ou mal, estabilizados, e que invadem agora a cena, afirmando a tendência de fazer do desemprego uma doença psíquica. Na realidade, o que aparece então, ao claro, é a importância do trabalho como fator de ligação no seio da economia... psíquica. O trabalho não suprime os conflitos psíquicos, ele os contém, nos dois sentidos da palavra. Mas em que condições esta função do trabalho pode ser apreendida? A lógica de produção do saber, que é a dos pesquisadores, não os leva a privilegiar as dimensões objetivas do trabalho, deixando no horizonte, isto é, fora do alcance, o que organiza a relação subjetiva ao trabalho? Este pode ser apreendido de outra maneira que não nos efeitos de verdade que surgem no fio de uma palavra enunciada em primeira pessoa e ouvida com o mínimo de categorias pré-construídas.

A opacidade do significante "trabalho"

É assim que, na escuta praticada pelos conselheiros, a palavra "trabalho" não funciona inicialmente como um conceito, mas como um significante que se procura saber ao que remete, para um consultor dado. É cada vez mais importante afirmar esta opacidade do significante, já que a situação de entrevista e as expectativas percebidas ou presumidas do interlocutor conselheiro ou entrevistador modelam sempre pouco a fala das pessoas (que pedem emprego ou dos assalariados). A prudência sempre requerida face a essas parasitagens deve redobrar quando a pessoa é socialmente designada por seu estatuto de "demanda", e deve constantemente ajustar sua fala às expectativas daqueles (empregadores potenciais, ASSEDIC, conselheiros) que se considera que detêm o que ela pede. Esquecendo um momento as questões teóricas de uma delimitação do conceito de trabalho¹⁵, o conselheiro deve deixar despregarem-se as significações que - para um consultante dado e em um momento histórico dado - se

¹⁴ Em compensação ele tem de se debater, na solidão, com a organização do "não-trabalho", o que, em si, é uma tarefa árdua.

¹⁵ Ver, a esse respeito, o número 16 de *Futur Antérieur* e os textos do colóquio interdisciplinar "Trabalho: pesquisa e prospectiva".

sedimentaram na palavra trabalho, disposto a ser um pouco desorganizado pelo conteúdo e organização do campo semântico que ele descobre.

É assim com a distinção clássica entre salário, emprego e trabalho. Tratam-se de categorias propostas pela economia ou sociologia que, ainda que infiltrem os discursos dos que consultam, dão dificilmente conta da maneira como estes tematizam espontaneamente sua relação com o trabalho. Quando um desempregado ou um assalariado em reconversão retraça seu itinerário profissional, faz intervir, na maneira como caracteriza e avalia as situações sucessivas que ocupou, uma série de elementos que pertencem a registros diferentes, mas que não funcionam como entidades discretas. Uma situação de trabalho não é caracterizada pela ponderação de aspectos positivos e negativos disjuntos uns dos outros e que derivam das três categorias evocadas acima; é antes uma articulação efetuada pelo sujeito e que confere a esta situação um sentido global, definido só para ele.

Uma secretária contábil de empresa aprecia seu trabalho mas estima não ser reconhecida em seu justo valor. Ela faz um balanço de competência com a idéia de se reconverter. Seu projeto é trabalhar em uma associação cuja ação, socialmente valorizada, dará a seu trabalho uma imagem gratificante e um aumento de sentido. A elaboração aprofundada desse projeto faz a pessoa cair na distância entre os salários do privado e os do setor associativo. Sendo a perda do salário julgada intransponível, a pessoa se volta para sua empresa e, fortemente reassegurada de suas competências, produzida pelo balanço, negocia, em salário igual, um papel de formadora face a seus colegas de trabalho.

Vemos, através desse exemplo¹⁶, como o "intrometido" corre dos aspectos estatutários aos aspectos salariais, passando pelas dimensões técnicas e éticas, como se todos esses elementos aparentemente disparates se encontrassem presos na mesma cadeia de equivalência simbólica. É preciso ainda precisar que o princípio dessas equivalências é imprevisível porque é o produto da organização significante própria a

¹⁶ Esta constatação tem sua importância em um momento em que se multiplicam as formas de dissociação dessas três dimensões: salário de substituição sem emprego nem trabalho, trabalho sem emprego (para o negro, à tarefa em missões breves), trabalho sem salário (numerosos desempregados se "convertem" à benevolência associativa, em particular no setor de inserção).

uma pessoa, e não pode pois se deduzir mecanicamente dos sistemas de referência e de valorização socialmente construídos, que no entanto aí se encontram acomodados.

Quais são pois os pontos privilegiados em que se opera essa articulação simbólica entre elementos da realidade sócio-técnica do trabalho e dos elementos da vida psíquica do sujeito? Para responder a esta questão, seria necessário bem mais do que a clínica balbuciante que é a nossa. A referenciação que proponho aqui - bem grosseira - visa sobretudo a alimentar o debate e a encorajar a escuta atenta do que aqueles que consultam dizem sobre o trabalho.

Quatro pontos de ligação

Uma primeira série de fios se entrelaçam em torno da questão do TER. Ter dinheiro, ter um emprego.

Em uma primeira leitura poderia parecer que aqui estamos situados no nível da necessidade, da segurança material de base. Mas, aqui como sempre, a noção de necessidade foge por entre os dedos quando se pretende aplicá-la ao sujeito social e ao sujeito psíquico.

A "necessidade" de dinheiro remete, claro, à construção social da necessidade através dos estilos de consumo, mas remete também à relação do sujeito com o dinheiro, que a psicanálise mostra como se inscreve nas ramificações complexas de cadeias significantes inconscientes. Se esta última dimensão apenas aflora na maior parte das entrevistas, em compensação, ouve-se quase sempre como as variações do nível de salário, a ameaça de perder o ganho de um trabalho, o ter de viver com um "abono", reativam fortemente a questão do *lugar*. Lugar no triângulo edipiano, lugar na fratria, lugar entre os vivos em certos casos. Trata-se aí de algo vital, e não é raro que a perda do emprego provoque uma descompensação grave. A idéia de que a licença exige um trabalho de "luto" fez carreira entre os conselheiros que se aplicam, não sem rudeza, a acelerar este trabalho em nome do "princípio de realidade". Esses empréstimos ao vocabulário psicanalítico são talvez apenas uma vestimenta casual para exortações banais a se adaptar à realidade social, mas assinalam também uma questão: o que perdemos quando perdemos o trabalho? A resposta não é certamente unívoca. Um índice desta complexidade é fornecido pelas múltiplas maneiras de

definir ou de ocupar seu lugar no trabalho. Vêm-se assim pessoas que só podem ocupar posições profissionais marginais. Pode ser a figura do *expert*, do "marginal que divide", lugares do solitário, voluntários tingidos de heroísmo, onde a questão é ser indispensável, ainda que estranho, aos laços de pertencimento e dependência que estruturam a(s) coletividade(s) nas/pelas quais trabalhamos, com toda a fragilidade inerente a este tipo de lugar.

Em todos os casos, ter *um* "lugar", para retomar o termo popular pelo qual se substituiu a palavra emprego, é ter *seu* lugar - qualquer que ele seja - entre os outros, e é encontrar-se assim intimado a elaborar uma maneira de *ser com* os outros.

Aprendemos aí um fio da meada que podemos separar totalmente do primeiro, e que remete ao conjunto das relações que se estabelecem no meio de trabalho: relações hierárquicas, relações de cooperação na efetuação do trabalho, ou relações que se ligam por afinidade no lugar do trabalho. Não é raro - no balanço - encontrar pessoas que desenvolvem nesse nível um sofrimento intolerável para elas mesmas e para os que estão perto, e que se encontram em situação de desemprego constante a despeito de uma competência válida e reconhecida. Vê-se também se organizarem micro-culturas relacionais que especificam o tipo de funcionamento social aceitável pela coletividade. Assim, de um colega a outro, de um pedaço de central nuclear a outro, a despeito das fortes semelhanças engendradas pelos sistemas de coerção idênticos, encontraremos universos relacionais irrespiráveis para certas pessoas, satisfatórios para outras. A maneira de fazer interferir, ou não, vida profissional e vida privada, o estilo de relações que se instalam entre colegas (grau de familiaridade, compromisso ou não com laços fortes, maneira de tratar a diferença de sexos no trabalho, etc.) são pontos de tropeço freqüentemente evocados, sobretudo pelas mulheres.

Da mesma maneira, as modalidades coletivas de defesa organizam o grupo em torno de comportamentos e de discursos dominantes que podem entrar em conflito com aqueles que a pessoa tende espontaneamente a desenvolver. A rejeição do "marginal" será aqui tanto mais violenta quanto mais se aproxima da atividade do trabalho propriamente dita e, portanto, dos pontos nevrálgicos para a existência do coletivo (Cru, 1988). Não é raro ver em balanço pedidos de transferência ligados não à rejeição do ofício mas ao das "mentalidades" desenvolvidas nesse ofício. Essa bela

palavra remete à maneira como a coletividade produz ao mesmo tempo as normas que regem as relações entre as pessoas e também aquelas que regem a relação com a atividade, com o cliente, com os critérios do bom trabalho, etc. Estamos aqui nisso que Christophe Dejours chama a atividade deôntica da coletividade de trabalho, isto é, da elaboração coletiva das normas de trabalho. Quando o indivíduo não se "encontra" nesse sistema de normas, é a própria possibilidade de pertencer à coletividade, de aí *estar*, que se encontra colocada em questão.

Abordamos assim um terceiro fio da meada de significações que se organizam em torno de enunciados do tipo: "eu sou pedreiro", "eu sou secretária em", mas também "eu estou desempregada", "eu trabalho em Rungis".

Esses enunciados são a resposta esperada a questões do tipo: "o que você faz na vida?"¹⁷. A dissimetria sintática entre a questão e a resposta (responde-se por um "atributo do sujeito" a uma questão que incidia sobre um "complemento do objeto") inscreve bem a questão do trabalho nas vacilações da construção do sujeito em sua relação com o objeto.

Falta ainda compreender o sentido que se dá a estes termos. Acontece o mesmo com os termos "identidade" (profissional, categorial, de ofício...) e "identificação" (ao coletivo, à empresa...), freqüentemente convocados para dar conta da inscrição do sujeito no universo do trabalho. Muito freqüentemente, designa-se como "identidade" um conjunto de representações e de comportamentos característicos de um grupo profissional, sendo a identificação apenas o processo pelo qual o sujeito adere a esses - se reconhece nesses - traços característicos (Dubar e Engrand, 1991). Essas definições são solidárias de uma concepção para a qual um sujeito unificado, um eu dotado de uma identidade suficientemente estável, entra em "transações" intersubjetivas, guiado por projetos, por estratégias.

Como pensar a relação ao ofício, à empresa se, para além da consistência imaginária do eu, tenta-se levar em conta a dimensão dos funcionamentos psíquicos inconscientes. "Desde que se trate do inconsciente, não estamos mais no terreno conhecido de uma pessoa entre outras movendo-se no habitual espaço tridimensional,

¹⁷ Exemplo emprestado à prática de Robert Coulet, psicólogo do trabalho na AFA.

não estamos mais no nível do indivíduo reconhecido segundo um conjunto de referências psicológicas e sociais; estamos em outro lugar, no lugar impessoal e inconsciente desse outro indivíduo, bem singular, heterogêneo, qualificado por Freud de 'isso psíquico' (Nasio, 1992).¹⁸

Se se admite que o trabalho mobiliza o sujeito psíquico para além da adaptação a comportamentos e a sistemas de representação já dados na realidade social, é preciso se perguntar como esses elementos do mundo social existem para o sujeito enquanto representações psíquicas inconscientes, e como podem ser objetos de identificação, no sentido freudiano desta vez.¹⁹

Uma filha de ferroviário pode não desenvolver nenhuma identificação (no sentido psicológico) com o ofício de seu pai, mas desenvolver uma fobia de metrô, angústias noturnas e incapacidade aguda de trabalhar. Esses sintomas assinalam uma identificação inconsciente com a potência sexual do pai porque seu ofício fazia-o entrar em casa em plena noite, sem que seu desejo de relações sexuais fosse embotado pela hora avançada.

O laço que se estabelece assim entre certas características do ofício do pai e certas características das relações sexuais entre os parentes imprime sua marca na maneira como a criança, depois o adulto, investe a atividade de trabalho, mas se está aqui bem longe da adesão à uma "cultura de ofício" que se designa freqüentemente em termos de "processos identitários".

Vê-se bem que o homônimo entre a noção corrente de identificação e o conceito de identificação em psicanálise é uma armadilha. Se não fazemos o esforço de distinguir esses dois níveis, assimilamos os objetos sociais (ofício, posto, carreira) com objetos psíquicos, quer dizer que perdemos a dimensão propriamente psíquica e nos impedimos de entender de que forma esses objetos participam da dinâmica pulsional. Dito isso, esse último nível não se deixa nem observar nem escutar diretamente. A espessura das representações e dos discursos sociais sobre os ofícios, os setores de atividades, os estatutos, não facilitará aliás o acesso a isso que aí se trama de singular,

¹⁸ Sobre as diversas maneiras de declinar sua profissão, ver Francis Kramarz, *Déclarer sa profession*.

¹⁹ Processo inconsciente realizado pelo eu quando este se transforma em um aspecto do objeto (Nasio, 1992, p. 147).

na medida em que eles oferecem às racionalizações todo um universo discursivo "pronto para dizer".

É preciso observar, desse ponto de vista, a desigualdade profunda em que nos encontramos, segundo pertencamos ou não a uma empresa, uma instituição, um ofício, que têm uma visibilidade social. Esta visibilidade intervém incontestavelmente no investimento do trabalho. Não se pode, com efeito, dirigir-se cientemente para posições profissionais de que não se tem, a priori, nenhuma representação. Quando elas existem, essas representações podem ser muito distantes da realidade do trabalho correspondente, e entreter um desnível entre o "trabalho fantasiado" e o trabalho real, tanto mais doloroso quanto atingir essa posição profissional requereu mais determinação (estudos específicos, estratégias de promoção ou de mobilidade etc.).

A visibilidade joga também em termos de retorno da imagem sobre a pessoa: os ofícios, as instituições, os *status* são mais ou menos valorizados socialmente. Há ofícios que se estampam, outros que se escondem, outros cuja visibilidade é incerta. Que retorno acolhe aquele que enuncia: "eu sou arrumadeira de prateleiras", ou "eu sou feirante"?

Há, enfim, posições profissionais que tornam improváveis os enunciados do tipo: "Eu sou X" ou mesmo "eu trabalho em / na Y " porque seria "muito vago" (técnico, empregado), "isso não diria nada" (empresa pouco conhecida, especialidade muito específica), e que impõem passar pela evocação do fazer. Em todos os casos, o sujeito, se ele quer evocar seu trabalho, combinará ou escolherá entre enunciados identificadores do tipo: "Eu sou X", e enunciados que incidem sobre o *fazer*. Esta escolha, esta ponderação não é absolutamente determinada pelo nível "objetivo" de visibilidade da posição profissional, ou pela riqueza do discurso social disponível a seu respeito. São antes função do modo de inscrição no trabalho, do tipo de retribuição simbólica que aparece como determinante para o sujeito no momento em que ele fala. Um dirá: "Eu sou interino em Orly", o outro (ou o mesmo, em outro momento) dirá: "Eu arrumo as caixinhas de alimentos, para os aviões, na geladeira. Não sou eu que os preparo, eu os fecho e os arranjo, é tudo".

A insistência sobre a *dimensão do fazer* desvia a atenção do trabalho propriamente dito. Ela supõe sempre um deslocamento no funcionamento da fala. Não se trata mais

aqui de contar com as representações que se supõe partilhadas, mas ao contrário, de atravessá-las para dizer algo da experiência singular, marcar de que maneira toma-se parte na definição-redefinição de seu trabalho. Nesse sentido, dizer o fazer é sempre, para o sujeito, se engajar em um trabalho psíquico complexo.

A dificuldade de colocar em palavras a atividade de trabalho é hoje tão conhecida que é objeto, aí compreendidas certas empresas, de um esforço de remediação sistemática (Vermersch). Esta dificuldade se alimenta de várias fontes.

Em um artigo consagrado à relação entre "atividade simbólica e atividade industriosa", Y. Schwartz põe em evidência o que, nesse "bloqueio da palavra", se prende à divisão do trabalho: "enquanto 'executor' colocado parcialmente fora do jogo da linguagem adequada que codifica o meio e os princípios de sua atividade, os trabalhadores podem vir a subdimensionar eles próprios a sua verbalização do trabalho". Os efeitos desse "pôr fora do jogo da linguagem" se apreendem facilmente no discurso dos consultantes.

Quando, em uma conversa com um desempregado, tenta-se reconstituir seu itinerário profissional, reencontrar os empregos sucessivos e o trabalho correspondente, a gente se choca com buracos de memória que a "fraqueza das formações linguajeiras" disponíveis para dizer o trabalho (Boutet, 1993) não poderia explicar sozinha.

Uma mulher de cerca de quarenta anos tenta retomar um dos episódios (um ano) de sua vida profissional. "Eu era perfuradora" diz ela. Depois de um longo silêncio, e diante de minha evidente perplexidade, ela procura precisar. Em um primeiro momento não lhe vem nenhuma palavra, depois vem o gesto. Ela gesticula e comenta. "Eu fazia furos em uma placa". Sua mão hesita: "Felizmente, eles eram pré-perfurados. Mas não eram todos iguais". A resistência maior de alguns furos assusta ainda sua mão (após cerca de 8 anos). Impressionada, eu arrisco uma questão: "Placas como?"; gesto de impotência. Seu marido presente na entrevista, propõe: "De ferro, de plástico, de madeira?" Muxoxo dubitativo. Eu volto à carga: "Para que elas serviam, essas placas?" Aqui minha interlocutora se ausenta em um breve momento de reflexão intensa e lança subitamente, muito rápida, em um tom praticamente triunfante: "Era Delco, *cabeças* Delco". O silêncio cai, definitivo. Eu a sinto cansada e não vou mais longe: tenho a sensação que ela acaba de fazer um exercício perigoso tentando traduzir essas lembranças, tão

fortemente impressas no corpo, em termos de fabricação de um objeto identificado. Perigoso porque há aí um abismo entre este gesto - quantas vezes repetido? - e este grito "cabeça de Delco", que nada vem transpor. A tal ponto, aliás, que não estou segura se se trata de fabricar Delco, e que a intonação jubilatória com a qual ela pronunciou a palavra cabeça me faz associar à maneira pela qual sua cabeça foi tão mal conduzida por este trabalho.

Em seu caso e em muitos outros, tem-se a sensação de se deparar com uma espécie de amnésia que se poderia talvez chamar de traumática. Traumatismo de um licenciamento após dezoito anos de vida "pela empresa", traumatismo dos conflitos de todas as espécies, mas sobretudo traumatismo de uma proibição de falar, de pensar, de compreender. As histórias profissionais que se colhem nas entrevistas com os desempregados despertam o mesmo sentimento de horror de certas histórias familiares de crianças maltratadas, a mesma surpresa que, da vida e do desejo, sobrevivem a tanta miséria não simbolizada. Nos dois casos, a lei que condena os atentados corporais e os abusos sexuais é muito difícil de pôr em funcionamento por causa da existência de um laço de dependência; nos dois casos, a violência simbólica, o não-respeito da pessoa e do cidadão se exercem livremente no interior do quadro legal (Frigul et al., 1993). O conselheiro pode desfazer-se de uma posição clara face a esta violência tolerada ou legal se ele pretende ajudar as pessoas a pensar sua situação, e a pensá-la em toda sua complexidade?

De fato, se os modos de organização do trabalho e da gestão do pessoal inibem fortemente os processos de simbolização, esta inibição é paradoxalmente reforçada pelo fato de que a realidade, sempre em parte imprevisível, da atividade, impõe permanentemente que se reflita, que se invente, que se compreenda. Mas a verbalização se choca aqui com dois obstáculos. De um lado, "a antecipação permanente da atividade em relação a sua conceptualização" (Schwartz, 1989) coloca em si um problema: é preciso, para dizer o trabalho, chegar a explicitar percepções, saberes, julgamentos, raciocínios que funcionam no implícito. Por outro lado, esta "antecipação" é feita de "invenções" sempre mais ou menos transgressoras em relação à prescrição do trabalho, o que torna, nota Schwartz, a verbalização "relativamente improvável": "há como que um espaço de um debate subjetivo e social na passagem ao ato (ao dizer): assumir a frase induz uma situação ambígua pois vai contra uma descrição técnica que tem uma forte significação hierárquica, ao mesmo tempo em

que arrisca oferecer, aos que crêem poder se passar da inteligência dos "executantes" um reforço e uma justificação suplementar de seu princípio de prescrição unilateralmente descendente".

Dizer o trabalho, não é pois somente transgredir uma proibição de falar e de pensar, não é somente passar do implícito ao explícito, é também se autorizar uma palavra em primeira pessoa em um universo conflituoso.

O trabalho, com efeito, não é um "objeto do mundo", é um ato humano, social, e dizer seu trabalho, é sempre, ao mesmo tempo, dizer alguma coisa de si, da maneira íntima com que vive a relação com as coisas, com os outros, com as regras, com o edifício social, da maneira como cada um "pensa a sociedade para aí viver", para retomar a fórmula de M. Godelier.

A conversa de balanço ou orientação é um espaço privilegiado para entender a maneira como as pessoas conceptualizam o trabalho, as realidades sócio-históricas às quais elas foram e são confrontadas. Entre a história individual no sentido estrito e o trabalho como realidade técnica e social objetiva se intercala um espaço singular de representação/ fantasmática do social.

As teorizações embrionárias que se desdobram nesse espaço são conectadas àquelas fornecidas pela ideologia ou pelo discurso erudito, mas elas lhe são heterogêneas. Tão heterogêneas quanto as teorias sexuais infantis o são para as representações ou para a fisiologia da reprodução humana. São no entanto, tanto em um caso como no outro, essas teorizações autóctones e largamente inconscientes que inspiram os comportamentos. Ainda é preciso estar atento a esta dimensão, deixá-la se desenvolver e não reduzi-la aos jogos de parâmetros sociais objetivos, sendo que o discurso do sujeito não pode senão bordar o tema composto pelos determinismos (Bourdieu, 1993).

O que está em causa na elucidação deste último aspecto da dificuldade de dizer o trabalho não é a passagem do implícito ao explícito, mas a escuta de processos inconscientes em que a linguagem não é o instrumento que serve para "comunicar" sobre um referente mais ou menos bem identificado, mas a própria coisa que se trata de trazer à luz.

Se é claro, como diz Yves Schwartz, que a "linguagem é bem o elemento - e o único - do conhecimento do trabalho", falta ainda se colocar de acordo sobre a

maneira como tratamos este elemento, sobre a concepção que se dá da "função e campo da fala e da linguagem". Em particular, convém não convocar, para dar conta da fala sobre o trabalho, uma lingüística ou uma teoria do discurso que contenham um sujeito pleno, não clivado. Impõe-se a necessidade, para abordar um fato de língua (e a *fortiori* para tratar da fala), de clarificar "escolhas teóricas exteriores ao lingüístico, que concernem ao sentido, ao sujeito, e em particular ao estatuto da intencionalidade do segundo relativamente ao primeiro" (Authier-Revuz, 1992). Recolher e analisar a fala sobre o trabalho engaja o sujeito na escuta de um outro sujeito, fora de toda transparência da linguagem e do sentido do que se enuncia. O pesquisador, seja ele lingüista, sociólogo, ergônomo, etc., pode ajustar sua escuta, como tenta fazer o conselheiro profissional, a esta concepção do sujeito e da linguagem? E se ele não o faz, poderá ouvir algo do que se diz e que coloca em jogo não mais a interdição social de falar ou de pensar, ou a complexidade da realidade sociotécnica do trabalho, mas interdições, recalque, denegação e outros mecanismos de defesa, postos em funcionamento para manter a opacidade do engajamento subjetivo no trabalho?

Acusa-se a psicanálise de arruinar os casais, poder-se-ia igualmente acusá-la de arruinar vocações: quantos engajamentos profissionais não resistem a pôr às claras os fantasmas que subentendem a escolha do ofício ou do posto?

Uma enfermeira em reanimação cardíaca descobre quanto sua ligação a um trabalho noturno particularmente difícil está ligado intimamente ao que, fantasmaticamente, a liga a seu pai, morto quando ela era pequena. Bem rápido, mas não sem angústia e culpabilidade, ela muda de posto e trabalha de dia em uma instituição para crianças.

Uma animadora em formação, especializada em problemas de proteção de ambiente, liga esta orientação à necessidade de proteger - não sem uma enorme ambivalência - uma mãe eternamente vítima. Ela muda então de orientação e parte à procura de uma atividade que seja "mais dela".

Se, no trabalho, o sofrimento é primeiro (Dejours, 1993c), a atividade laboriosa também é um espaço de luta contra o sofrimento. Solicitação a fazer, a inventar, para entrar em relação com os outros, o trabalho oferece ocasião de engajar seu desejo, de obter satisfações. Sem dúvida, é preciso, para compreender as reações ao trabalho,

precisar melhor os benefícios que se espera dele e o que a sua obtenção pode desencadear de conflitos intrapsíquicos.

É assim que um certo número de comportamentos em matéria de segurança escapa à racionalização consciente e não pode mais se interpretar em termos de "procura de prazer". Sem dúvida, as categorias lacanianas do "gozo" permitiriam melhor dar conta desses fenômenos. Do mesmo modo, é sem dúvida preciso distinguir entre o que é confronto com a realidade material e social do que é confronto com o Real no sentido do que escapa a qualquer representação.

"Em trabalhos sob tensão, os agentes podem estar, no simulador, como pássaros sobre o fio. É preciso aceder ao simulador, trabalhar, desmontar, e em seguida voltar para a terra [...] Todos nós recebemos uma educação em que o simulador é a morte; e, de repente, é preciso ir tocar as barras sob tensão. A apreensão é muito grande. Em formação, começa-se por uma preparação na sala, onde se mostra que não há risco se o regulamento for respeitado. Em seguida, em campo, o que ensina passa sistematicamente em primeiro lugar. Fazemos aquele que ensina subir em um apetrecho isolante montado sobre rodas, e ele se faz levar ao simulador para os estagiários. Ele toca com as luvas, com os pés, com a cabeça, para provar que tudo está bem. Depois disso, cada estagiário vem, por sua vez, no tablado. Dizemos, em nossa linguagem, 'mandar alguém ao simulador', e isso é sempre impressionante" (Grataloup e Revuz, 1988).

Como dar conta do que conduz um agente a se investir na promoção dessas técnicas "sob alta tensão" a despeito das reticências de seus colegas e das incertezas dos que exploram a necessidade desses procedimentos? Não seria aqui conveniente re-interrogar a noção de sublimação, bandeira sob a qual se ordena, a meu ver um pouco rápido demais, a atividade profissional? Certamente, "a ausência de uma teoria coerente da sublimação permanece como uma das lacunas do pensamento psicanalítico" (Laplanche e Pontalis), mas é legítimo assimilar as invenções cotidianas que o trabalhador deve produzir para se preparar para as eventualidades da produção e a criação do artista? Do mesmo modo, pode-se ignorar que "se pode traduzir uma sublimação ou uma idealização, uma escolha profissional pode também ser uma escolha sintomática" (Larnaud, 1993)?

Tantas questões jogadas aos montes, que a escuta das pessoas privadas de trabalho pode ajudar a descobrir. Uma vez mais, o estudo das situações limites pode ajudar a compreender os funcionamentos ordinários.

Tradução: Eni Puccinelli Orlandi

Résumé

Le développement du chômage a suscité l'apparition d'un nouveau "métier" qui consiste à accompagner des personnes en recherche d'emploi. Le travail et le rapport subjectif au travail sont au cœur de ces pratiques et fournissent un matériau original pour comprendre, dans une approche clinique, comment le fonctionnement psychique du sujet, les mouvements de son désir, s'articulent avec la réalité sociale et technique des situations de travail. Cette approche permet aussi d'analyser ce qui rend à ce point problématique la mise en mots de l'activité réelle de travail par ceux qui effectuent pourtant celui-ci.

BIBLIOGRAFIA

- Authier-Revuz, J. (1992) *Les noncoïncidences du dire et leurs représentations méta-énonciatives*. Thèse de doctorat d'Etat, Université Paris VIII, 2 tomes.
- Bertrand, M.; Casanova, A; Clot, Y.; Doray, B.; Hurstel, F.; Schwartz, Y.; Seve, L.; Terrail, J.P. (1987) *Je sur l'individualité*. Editions Messidor, 315 p.
- Bourdieu, P. (1993) "Comprendre". Dans: *La misère du monde*. Le Seuil, pp. 903-927.
- Boutet, J. (1993) "Activité de langage et activité de travail". *Futur antérieur*, 2.
- Clot, Y. (1993) "Le 'garçon de bloc': étude d'ethnopsychologie du travail?" *Education permanente*, n° 116.
- Cru, D. (1988) "Les règles du métier". Dans: Dejours, C. (dir. publ.), *Plaisir et souffrance dans le travail*, 2 tomes, Editions de l'AOCIP, tome 1, pp. 29-50.

- Dejours, C. (1992) "Pathologie de la communication, situation de travail et espace public: le cas du nucléaire". *Raisons pratiques*, 3, pp. 177-201.
- Dejours, C. (1993a.) *Travail usure mentale*. Nouvelle édition, Bayard, 263p.
- Dejours, C. (1993b.) "Coopération et construction de l'identité en situation de travail". *Futur antérieur*, 2, pp. 41-52.
- Dejours, C. (1993c.) "Problématiser la santé en ergonomie et en médecine du travail". Communication au congrès de la Société d'ergonomie de langue française, Genève, septembre.
- Dessors, D.; Schram, J.; Volkoff, S. (1990) "Les conditions de travail antérieures au licenciement". Rapport n°101, Laboratoire de Psychopathologie du Travail du CNAM.
- Dubar, C.; Engrand, S. (1991) "Formation continue et dynamique des identités professionnelles". *Formation emploi*, n° 34, pp. 87-100.
- Frigul, N.; Bretin, H.; Metenier, I.; Aussel, J.L.; Thebaud-Mony, A. (1993) "Atteinte à la santé et exclusion professionnelle, enquête auprès de 86 femmes en chômage de longue durée". *Travail et emploi*, n° 56, pp. 34-44.
- Grataloup, J.P.; Revuz, C. (1988) "Voyage au potentiel". Supplément EDF-GDF à *Education permanente*, n°95, Octobre.
- Godelier, M. (1984) *L'idéal et le matériel*. Fayard. 346 p.
- Kramarz, F. (1991) "Déclarer sa profession". *Revue française de sociologie*, XXXII, pp. 3-27.
- Larnaud, M. (1993) "Un endroit où aller". Dans: Nassif, J. (dir. publ.), *Pourquoi faire une analyse?* Editions Erès, Toulouse, pp. 25-28.
- Nasio, J.D. (1988) *Enseignement de sept concepts cruciaux de la psychanalyse*. Payot, 262 p.
- Nasio, J.D. (1992) *Cinq leçons sur la théorie de Jacques Lacan*. Editions Rivages, 262 p.
- Revuz, C. (1991) "Ni thérapeute ni expert. L'entretien de bilan d'orientation à la recherche de sa spécificité". *Education permanente*, n° 108, pp. 57-77.
- Revuz, C. (1992) 'Motiver' les 'ressources humaines'. 9000 000 CLD: résoudre le problème ou le dissoudre". Dans: *Actes des rencontres nationales de l'orientation et de l'orientation professionnelle*. Niort, 2-3-4 juin, pp. 841-856.

- Revuz, C. (1993a.) "Le psychologue du travail et l'entretien de bilan", *Entreprises formation*, n° 71, novembre.
- Revuz, C. (1993b.) "Les groupes d'analyse des pratiques à l'ANPE, bilan d'expérimentation". *Ronéo*, 25 p. (document ANPE).
- Schwartz, Y. (1989) "C'est compliqué" - Activité symbolique et activité industrielle". *Langages*, n° 93, mars, pp. 99-109.
- Vermersch, P. (1991) "Expliciter l'expérience". *Education permanente*, n° 100-101, pp. 123-132.
- Actes du colloque *Travail: recherche et prospective* (1992). PIRTEM-CNRS, Lyon, décembre.