

Le travail en soi

Pascale Moins.

Journée Le burn-out.

Le burn-out : discours social et enjeux subjectifs. EPhEP, AFB, Bruxelles, le 22 avril 2017.

Je remercie Pierre Marchal et les organisateurs de la journée de m'avoir invitée et je remercie Pascale Belot-Fourcade de m'avoir proposé, en amont, d'y parler.

Il m'a fallu buter sur l'inconsistance des propos qui me venaient pour comprendre que mon titre alléchant anticipait aussi un futur terrible, à savoir un travail en soi, donc un travail sans sujet. Or, cela était en totale contradiction avec ce que je souhaitais avancer. L'unité où je travaille à recevoir, entre autres, des personnes souffrant au travail, a fait le choix d'une position qui, justement, vise à ne pas en ajouter du côté des effets de désobjectivation à l'œuvre et à favoriser l'émergence du sujet, à partir d'une expérience qui a parfois été très difficile.

Les propos fréquents de patients que j'écoute dans un lieu dont je vais préciser le cadre : « Le travail en soi, je l'aime », « Ce n'est pas, le travail en soi, qui ne va pas » fait entendre deux choses, à la fois la centralité psychique du travail (Robert Castel, Christophe Dejours) et la tentative de préserver la part intime du travail comme une part qui échapperait à l'aliénation. Il s'agirait d'un travail délié, désaliéné, un travail tout seul, sans autres, souvent. Il s'agirait d'échapper à la fois au travail prescrit et au travail comme pris dans le lien social, pour sauvegarder la part de jouissance personnelle.

Cette manière de parler vient nommer un lieu subjectif perdu.

Le réel social du travail

Les mécanismes de l'assujettissement collectif et ceux de l'aliénation sociale ont la même structure.

Si la fin du travail est régulièrement annoncée, l'idéologie dominante où le travail est ce qui justifie un sujet dans ses relations familiales et sociales, et même dans son existence à ses propres yeux, persiste encore malgré les nombreuses remises en cause dont elle est l'objet. (Distinguer valeur idéologique et idéologie). Le chômage provoque souvent un sentiment de perte d'identité et c'est bien parce que la régulation du travail constitue un système où le travailleur peut se repérer, même s'il en dénonce les dysfonctionnements que, d'une certaine façon, il (le travail) fonctionne encore comme un ordre symbolique.

Mais cette organisation vacille. Roland Chemama évoquait, à propos de la dérégulation qui concerne le clivage entre le chômage et le travail, quelque chose

situé à l'intérieur de la sphère du travail lui-même : « le travail lorsqu'il reste possible devient un objectif qui n'est plus défini dans un cadre déterminé avec des limites spécifiées, il acquiert une valeur absolue, totalitaire » et « il s'agit d'un ordre où il n'y a rien qui fasse coupure, où rien ne vient indiquer qu'un terme joue une fonction singulière, où rien notamment ne vient distinguer le réalisable du non réalisable » (p. 18) « On voit alors comment ici le symbolique, l'ordre de la loi, se dégrade en imaginaire, se perçoit dans un registre principalement affectif¹. » (p. 19) Cela se passe sur le plan affectif : il y a la consigne prise comme harcèlement, la critique vécue non comme constructive mais comme insupportable. Les controverses de travail sont devenues la dispute des frères.

La question du mal-être au travail et des suicides au travail occupe le devant de la scène. Le monde du travail intéresse les romanciers et les réalisateurs de films avec un regain d'intérêt frappant pour montrer le travail associé à la violence, à la mort, à la folie. Dans cet univers, le travail prend une tournure tragique. Confer le film *Carole Matthieu* (2016) où Isabelle Adjani incarne une médecin du travail accablée, un peu secouée dans une entreprise de télévente aux techniques managériales écrasantes dans laquelle un salarié se suicide. Le très récent film de Nicolas Silhol, *Corporate* (2017), met en scène une responsable des ressources humaines, devenue elle-même tout à fait inhumaine² et il décortique les mécanismes d'un management par la terreur.

Travailler ne va pas, ne va plus de soi.

« De l'expérience collective et socialisatrice qu'il était auparavant, le travail s'est mué en épreuve individuelle³. »

On entend une atmosphère générale de crainte de perte d'emploi, un ressenti de non-respect du bel ouvrage, du travail bien fait, le délitement de la notion de métier au profit du champ des compétences. On peut analyser la souffrance moderne au travail dans cette disparition de l'*homo faber*, *homo faber* à entendre comme le versant qui engage le corps et la main dans le chantier primaire du travail⁴.

Si la machine obligeait le travailleur, l'ouvrier à en épouser le rythme jusqu'au plus profond de son corps (battements cardiaques, respiration... les études et les témoignages en attestent), le numérique, les NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication) construisent un monde sans rythme, instantané, sans décalage horaire, sans pause, 24 heures/24, 7 J/7⁵.

¹ R. Chemama, « Le travail aujourd'hui », *Le Discours psychanalytique, Pourquoi le travail ?*, octobre 1994.

² On peut lire le film comme la mise en scène du « burn-out » de la responsable des ressources humaines.

³ D. Linhart, *La comédie humaine du travail*, Éditions Erès, 2015, p. 100.

⁴ G. Haddad, *Tripallium*, François Boutin éditeur, 2013.

⁵ J. Cary, *24/7, Le capitalisme à l'assaut du sommeil*, Éditions La Découverte, 2013, 2014 pour la traduction française.

L'employé est le plus souvent privé de la maîtrise de la réalisation d'un objet fini. Beaucoup de gens ne savent plus très bien en quoi consiste leur travail, leurs tâches de travail, la finalité de ce travail. « La rationalisation, la fragmentation pour des gains de productivité, le codage des communications, la traçabilité du travail accompli, la mise en concurrence, l'isolement des travailleurs contribuent à dépersonnaliser le travail » (D. Lhuilier).

La subjectivation du travail est même devenue une injonction managériale, le travailleur doit être flexible, disponible, autonome, investi, inventif. Il lui est ainsi demandé d'être *corporate* (« *a corporate man* » est un homme dévoué à l'entreprise) et proactif (néologisme qui glorifie une action ou une attitude dynamique généralement réalisée avec anticipation). L'expression et la participation sollicitées sont souvent factices, elles ne donnent que l'illusion d'exister, d'être entendu.

Il est également demandé au salarié d'assurer l'organisation de son travail, de « gérer⁶ » sa vie au travail. À côté de la précarité objective (intérim, bénévole, stagiaire, CDD, autoentrepreneur), il y a une précarisation subjective décrite par certains (D. Linhart, 2011).

D'où je parle ?

Je propose de partir du lieu de ma pratique et de tracer brièvement son histoire.

L'Élan retrouvé est une association psychiatrique, liée à la question du travail dès son origine. C'est le Pr Paul Sivadon, psychiatre et fondateur de l'association en 1948, qui a forgé le terme de « psychopathologie du travail » en 1952. Tout en se préoccupant de la réinsertion sociale des malades mentaux après la Seconde Guerre mondiale, Paul Sivadon a indiqué un des courants de cette psychopathologie du travail, soit plutôt une psychogenèse des troubles individuels du sujet face à sa tâche de travail, en mettant l'accent sur la réadaptation, par opposition à l'autre courant, celui de la sociogenèse, représenté par Louis Le Guillant avec la psychiatrie sociale⁷.

Ensuite, Claude Veil, psychiatre et médecin du travail, élève de Paul Sivadon, a initié une troisième voie, avec la psychanalyse et la phénoménologie, voie prenant en compte à la fois l'histoire du sujet et les normes du travail.

Ces trois fondateurs ont ouvert deux perspectives : une clinique du sujet dans ses rapports au travail (P. Sivadon, C. Veil) qui s'ouvrira vers la psychodynamique du travail de C. Dejours et une clinique des situations de travail et ses incidences sur le sujet (L. Le Guillant) qui ira vers la clinique de l'activité de Clot.

C'est la première phase de problématisation de la question du travail avec une mise en visibilité sociale et spécifique des troubles mentaux.

⁶ A. Hatchuel rappelait que si l'Académie Française prescrit de réserver le terme de « gérer » à ce qui relève du matériel, une conception renoue avec le *gero* latin, « *Res gestae* », avec un élargissement fait aux actes politiques, personnels, quotidiens, dans un article « Ce que gérer veut dire » paru dans *Le Monde* du 25 avril 2011.

⁷ Louis Le Guillant est l'auteur de : *Incidences psychopathologiques de la condition de « bonne à tout faire »*, 1961, et *La névrose des téléphonistes*, 1956.

Les cadres de pensée se renouvelleront avec la psychodynamique du travail en inversant la question du rapport de la maladie et du travail⁸.

L'unité (de psychopathologie et psychosomatique) a été renommée comme telle U.P.P.T., soit Unité de Psychothérapie et de Psychopathologie du Travail en 2002.

Si, à l'origine, le projet a donc été l'intégration sociale par le travail de personnes présentant des pathologies mentales avec pour visée la réinsertion professionnelle, ce projet s'est aujourd'hui étendu dans un contexte sociétal différent (raréfaction du travail, judiciarisation des rapports), à l'accueil de la « souffrance au travail ». Il nous a amenés à accueillir de façon beaucoup plus large ce que recouvre l'appellation « souffrance au travail ».

Aujourd'hui, la scène des détrences subjectives ne nous semble plus être tant la scène familiale que celle du travail : « mon N + 1 », « Le N +2 », « mon chef », la direction, « la nouvelle collègue », « le plan social »... La porte d'entrée « psychopathologie du travail » et notre travail dans le réseau « souffrance et travail » constituent des biais insuffisants pour expliquer l'importance des demandes actuelles.

La particularité de l'unité réside dans l'accueil conjoint de patients ayant recours de façon classique à une consultation de psychiatrie, une psychothérapie, ou psychanalyse en institution et l'accueil d'une population qui vient par le biais d'une porte d'entrée particulière, la souffrance au travail, et qui de ce fait est composée de personnes qui n'auraient pas forcément rencontré un psychiatre ou un psychologue. C'est ce que vient nommer l'appellation « psychothérapie et psychopathologie du travail ». C'est une position d'écoute à laquelle nous tenons, ni expert, ni spécialiste. Si la logique de rentabilité, la logique comptable dominant, si la crainte de l'exclusion du travail⁹ dans un contexte de crise mondialisée est omniprésente, il s'agit cependant pour nous d'offrir à chaque fois une écoute au cas par cas.

L'unité est particulièrement soucieuse de ne pas inscrire les personnes reçues dans un quelconque statut de victime.

Le risque d'individualisation des questions sociales en passant par une lecture psychologisante et par une offre de soins faite aux « blessés du travail » est une critique émise à l'adresse des consultations dites de souffrance au travail (Y. Clot, D. Lhuillier).

⁸ Dans son ouvrage *Travail : usure mentale* (1980), C. Dejours inverse la question « Qu'est-ce qui rend malade au travail ? » et cette question devient : « Qu'est-ce qui permet aux gens de ne pas tomber malades ? ». Il développe le concept de mécanismes collectifs de défense.

⁹ Les « inemployables » d'aujourd'hui font partie des nouveaux exclus et s'inscrivent sans doute dans la lignée des « inutiles au monde » du XVI^e siècle. Cette inutilité sociale qui disqualifie sur le plan civique et politique renvoie à un effroyable effacement du singulier.

Pas de clinique spécifique ?

S'il s'agit pour nous de veiller à ne pas « pathologiser », « psychiatriser » une souffrance subjective, il s'agit bien de permettre à la douleur subjective d'être dite et réarticulée à l'histoire du sujet et contextualisée.

Nous observons, écoutons des patients travailleurs avec des troubles psychiatriques avérés et des névrosés avec une plainte où se lit la répétition ou la reproduction, dans le cadre du travail, d'une situation en lien avec leurs scénarios névrotiques, d'une part.

Mais d'autre part, nous entendons des individus pour lesquels quelque chose apparaît plus évidemment liée à leurs conditions de travail actuelles. Il y a lieu de rester très prudent devant cette évidence. Il n'y a pas « une » psychopathologie spécifique de cette souffrance au travail. Chacun décompense ou non selon ses lignes structurelles et selon certaines rencontres ou circonstances.

Il n'y a pas lieu de refaire une nosologie psychiatrique spécifique.

Il n'y a pas de clinique spécifique, il y a des tableaux plus fréquents mais qui ont déjà été répertoriés. Il y a un polymorphisme des troubles présentés par les patients reçus. Les quelques études réalisées dans des collectifs de travailleurs montrent ce même polymorphisme. On observe des histoires de traumas et des syndromes de type syndromes post-traumatiques (ou PTSD), des tableaux de mélancolie, des troubles anxieux, des dépressions et des addictions.

Les signifiants de (et) la souffrance au travail

Que dire de l'évolution des formes des demandes ? Elles suivent l'évolution des signifiants de la demande, et le travail, le mot même de travail dans la langue française est déjà, remarquons-le, un signifiant à tout faire¹⁰.

En 2002, suite à la loi sur le harcèlement moral au travail qui a trouvé sa définition juridique et pénale, les gens sont venus consulter pour harcèlement au travail, avec des récits de malveillance dont ils étaient victimes de la part de la direction (Autre) mise en œuvre par des petits autres (collègue, chef). Il y avait les organisations de travail, mais aussi des « méchants » et donc encore des autres voire des pervers narcissiques.

Depuis quelques années, beaucoup se disent atteints de « burn-out » « je suis en burn-out », ou « j'ai un burn-out », « j'ai fait un burn-out » ou « je fais un burn-out », « burnoutés », c'est un nouveau signifiant de la souffrance au travail et de la souffrance d'ailleurs (il y a le burn-out des parents, le burn-out des enfants...). Comme il a été écrit dans l'argument des journées, peut-on s'en tenir à regarder cela comme un effet de mode ?

Si le burn-out est un concept flou sorti de son contexte (décrit par Freudenberg dans les années soixante-dix à propos des aidants bénévoles dans les « *free clinics* » pour

¹⁰ Irith Leker : « *Le travail, un signifiant à tout faire ?* », communication faite lors de la journée d'étude « Avec ou sans le travail ? », le 12 novembre 2015, l'Élan retrouvé.

les toxicomanes au moment du désengagement financier de l'État), c'est un processus qui n'est pas un tableau clinique mais un déroulement avec ces trois critères : l'épuisement émotionnel, la déshumanisation, la perte de sentiment d'accomplissement personnel (Christina Maslach).

L'épuisement professionnel est une traduction souvent choisie qui en réduit la notion de processus et qui renvoie à d'autres concepts : la dépression d'épuisement des responsables de Peter Kielholz en 1959, le contexte de réflexion sur la diminution de la charge et la diminution du temps de travail, dans les années soixante (avec P. Sivadon, H. Chaigneau), et le surmenage des années soixante-dix.

Dans le burn-out, c'est l'engagement personnel qui est identifié comme le facteur de risque principal. La vulnérabilité réside dans l'implication et la conscience professionnelle qui sont aussi les conditions de la réussite et de la performance et aussi du plaisir. C'est le drame de la conscience professionnelle (être à la botte du grand Autre).

C'est aussi à la charge du salarié de ne pas se retrouver en « burn-out » et d'ailleurs on lui fournit de la prévention, prévention des risques psychosociaux et prévention du burn-out, gestion de ses émotions, gestion de son stress, bar à méditation...

Ils n'arrivent plus à parler, ils ne parlent plus, ils répondent et souvent ils veulent juste des « trucs », des méthodes pour s'en sortir, des baguettes pour avancer. Ce sont toutes les pratiques réadaptatives qui viennent alors fleurir comme solution à ce qui est une désubjectivation.

Le burn-out nomme sans doute ceci, que plus encore qu'auparavant, c'est avec lui-même que cela se passe, c'est la chute du héros... Le travailleur ne sait plus comment cela est arrivé, on lui a demandé beaucoup, de travailler jour et nuit, de remplir la tâche de trois postes, d'en supporter la charge (cela peut être le N + 1, la direction, une instance, c'est parfois un peu anonyme), il a essayé de tenir, de tout bien faire, il a été héroïque et, un jour, son corps a dit non, sa tête n'a plus fonctionné. Il se retrouve honteux et seul, « rincé », « essoré », il ne peut plus travailler, il est en effet épuisé, désaffecté. Il est impuissant.

Un peu de clinique

Un bref exemple clinique illustre comment plutôt qu'à tenir sa place sociale, ce qui aurait pu l'encourager à interroger sa place subjective, une patiente s'est laissée aspirer par l'exigence insatiable d'un travail que l'on risque toujours de perdre, d'un Autre dont la demande était devenue désormais sans limite.

Cette jeune femme, issue des meilleures classes préparatoires, ayant intégré une grande école d'ingénieur, se décrivant elle-même comme une bête de concours, une cavalière émérite n'ayant jamais connu l'échec, ou en tout cas ne reculant jamais devant l'obstacle, m'a été adressée par le médecin du travail pour un burn-out. Elle avait repris, juste après son accouchement, un travail très prenant à haute

responsabilité (elle recevait très fréquemment un mail à 2 heures du matin pour organiser une réunion à 7 heures, annulée par un second mail à 5 heures, entre-temps elle s'était occupée de sa petite fille après avoir travaillé toute la nuit). Elle avait, à la même époque, déménagé pour le bon air, la campagne, les chevaux ajoutant trois heures de trajet à sa journée. Son mari travaillait beaucoup. Elle ne dormait plus, non pas par insomnie, mais « pour tenir » son travail, sa petite fille, sa vie. Elle n'avait pas trouvé d'autre organisation que de supprimer le sommeil de son temps et n'y voyait rien à redire. Le travail était comme une scène externe, sans conflit intrapsychique. Au bout du rouleau, atone, elle a accepté de venir parler car elle n'y comprenait rien et ne se reconnaissait plus. Sont arrivés des cauchemars répétés sur une grand-mère, des angoisses à propos des fondations de sa maison. Bref, des signifiants de son histoire personnelle, de sa place subjective et quelque chose d'extrêmement paralysant quant à la position maternelle se sont fait jour.

Il y a eu un tout un temps où il s'est agi pour elle de ne rien savoir sur la perte, le manque, la vertu de l'échec, les limites. Quelque chose du « *pâtir au travail* » (au sens de se construire avec, de rencontrer une certaine souffrance dans le travail) n'a pas été mis en place, n'a pas eu lieu, n'a jamais été mis en place. Travailler c'est toujours aussi se trouver confronté à des limites, des difficultés, des échecs. L'inflation imaginaire de la toute-puissance, d'autosuffisance, ne tenait qu'avec le déni du réel. Elle a pu, dans un travail de parole très lent, reprendre le trajet de gommage de sa féminité depuis des années, sa soumission au discours du père et repérer son statut d'objet disqualifié. Prendre sur soi jusqu'à y laisser un morceau de soi (une livre de chair ?)

Psychanalyse et position :

La psychanalyse n'est pas une panacée¹¹. La position référée à la psychanalyse est une position sans a priori de ce qu'il faudrait faire. Ne pas viser à réadapter le travailleur à son travail mais viser un mouvement subjectif qui le décolle d'une position victimaire. La parole n'est pas à visée cathartique, mais il s'agit que le patient trouve « sa » solution. La psychanalyse n'est pas une « égo-psychologie », que le patient vienne parler une fois, deux ou trois fois ou bien qu'il s'engage dans une cure.

¹¹ Dans la mythologie grecque, Panacée (*Πανάκεια*/*Panákeia*, de la racine *pan*, « tout », et *akos*, « remède », signifiant « la secourable ») est une déesse qui prodigue aux hommes des remèdes par les plantes. Aujourd'hui, le terme de panacée est une appellation ironique pour désigner ce qui semble être un concept, une idée, un objet que certains veulent faire passer pour le remède à tous les maux.

La psychanalyse n'est pas réduite à la stricte répétition d'un scénario, d'un fantasme, de fixations infantiles ni à leur interprétation dans le transfert. Elle n'est pas une psychologie des profondeurs et ne se réduit pas à la logique psychologisante. Elle est prise en compte des ruptures et des discontinuités de l'histoire du sujet, du social et du collectif. Elle offre une prise de parole. Dans *Radiophonie*, Lacan évoquait le sujet en péril comme « le sujet de la civilisation scientifique » et incitait les analystes à prendre leurs responsabilités à condition de ne pas redoubler l'aliénation du sujet par des « manipulations mythiques de notre doctrine ».

On pourrait dire qu'il y a trois manières de s'enliser dans l'écoute de la souffrance au travail et que c'est cela que la psychanalyse comme praxis peut nous éviter.

La première manière est de recouvrir la question par une psychologisation individuelle qui ignorerait combien chaque personne est prise par les signifiants, les discours, les mots qui circulent dans l'époque (harcèlement, maltraitance, souffrance, discrimination, pervers narcissique, burn-out...). C'est le souci de la cause psychologique, de l'étiologie individuelle.

La seconde est la méconnaissance des positions subjectives d'un individu au travail et une approche sociologisante de la situation. C'est le risque d'un discours unifiant, lénifiant parfois, plus sociologique que politique. C'est le risque d'une approche de compréhension collective au détriment d'une place singulière.

La troisième manière de s'enliser est de confondre la demande de reconnaissance avec la demande de réparation juridique. L'une n'est pas l'autre même si, parfois, le demandeur les superpose. C'est tout le problème de la réparation juridique prise pour un « moment thérapeutique » a priori. Être reconnu juridiquement, être indemnisé, est une chose qui peut provoquer ou non des effets de soulagement. Retrouver un point où il y a une place possible comme sujet auteur de sa parole, acteur de son existence en est une autre.

« La psychanalyse ne peut être un outil pour résoudre la question du collectif. Elle ne peut la dissoudre¹² » (C. Fierens).

Paradoxe de la proposition psychanalytique

Ce n'est cependant pas anodin de proposer une écoute et une prise de parole à des gens qui ne seraient pas allés voir un psychiatre, un psychologue ou un psychanalyste, et cela à partir d'un point de souffrance. Il n'est pas évident de dire à quelqu'un qui vient, car il se sent mis à mal par un réel social, qu'il y est peut-être pour quelque chose, qu'il y a sa part et que c'est justement depuis cette part qu'il peut se décaler un peu.

¹² Il s'agit pour moi d'entendre là la cure analytique et non le discours du psychanalyste. En effet, avec le discours, la psychanalyse s'intéresse justement à ce qui produit le sujet et produit avec lui l'ordre social dans lequel le sujet s'inscrit.

Et au fond, il faut faire le pari que, quand bien même il s'est agi d'une expérience d'extrême désubjectivation, il reste encore un peu de sujet qui peut dire quelque chose.

Il y a l'expérience de l'impuissance à dire, de la parole même. Du fait même qu'il parle, le sujet renonce à atteindre de façon directe un objet de satisfaction, il passe par les défilés de la parole et du langage et c'est bien parce qu'il parle, et non parce qu'on l'a empêché, qu'il ne peut accéder à cet objet.

Cela permet parfois d'aborder le rapport subjectif du travailleur au travail.

J'ai été surprise par l'adresse faite par certains psychanalystes qui ne peuvent plus écouter un patient qui ne parle « que de ça » et lui demandent d'aller en parler ailleurs ou de laisser le « sujet du travail au vestiaire ». Charles Melman rappelle : « La tâche du psychanalyste, c'est d'abord de répondre à ce pourquoi on vient le voir, c'est-à-dire un certain nombre de symptômes et ça nécessite d'abord un certain travail¹³. »

Cela implique une modification de notre place dans le transfert où il s'agit parfois de reprendre, répéter l'écho du social, de décoller l'histoire très personnelle en la contextualisant, en la révélant dans son aspect relié au social pour éviter la pente victimaire. Un certain déplacement est à effectuer pour le psychanalyste aussi.

Car la psychanalyse est une proposition pour arrêter la dépréciation de la parole, pour faire émerger la vérité du sujet qui n'est pas la réalité et la place de l'intersubjectivité. (Confer *Fonction et champ de la parole et du langage en psychanalyse*.)

Devant la fabrique de la disparition des *parlêtres*, la psychanalyse propose une politique de résistance.

Conclusion

Jean-Paul Hiltenbrand écrivait dans *L'éclat du jour* (octobre 1987, numéro 7, « Le Pouvoir ») dans un article intitulé « Qu'est-ce qu'un discours ? » :

« À partir de son expérience du discours, l'analyse peut alors poser la question : y aurait-il, pour une politique, la possibilité de prendre son point de départ au lieu de cette impossibilité que constitue tout dispositif social en tant que pris dans un discours, non à l'escamoter comme le suggère le maître, mais à la prendre cette impossibilité, comme un Réel indépassable ? Une telle politique établirait du coup un autre lien social que celui de communément fondé sur la fausse promesse de résolution de notre malaise dans la civilisation. Mais elle la conduirait à déjà renoncer à être dupe de son propre pouvoir et à renoncer à la démagogie de la réassurance. »

Il n'est pas sûr que cela soit très populaire, il n'est pas sûr que cela soit possible du fait du discours du capitaliste qui ne permet pas la mise en place de l'impossible.

Les progrès du management sont permanents et font qu'il est maintenant recherché

¹³ C. Melman, *La transmission par Jacques Lacan* (1989), Clinique psychanalytique et lien social, AFB.

des managers « *soft skills* » avec des compétences non techniques, des compétences plus humaines encore, répondant à la demande de trouver « des employés plus épanouis, plus eux-mêmes, heureux et plus employables » (comme l'a dit le patron des patrons, dans une émission de France Culture).

Alors peut-on écrire un nouveau lien social ? Avec les travaux de la topologie lacanienne.

J'emprunte à Norbert Bon sa conclusion : « Nous ne pouvons que continuer à "tenir" la parole ouverte... pour que là où ça souffre ça parle¹⁴ ».

Lacan disait bien « ça parle et là sans doute où on s'y attendait le moins, là où ça souffre ».

¹⁴ N. Bon, « Vers une machinisation de l'esprit », *La revue lacanienne*, n° 17, mai 2017.