Vie universitaire : passion et performance instrumentées

University life : instrumented passion and performance

Marie-France Maranda et Chantal Leclerc

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/3259>

DOI : 10.4000/osp.3259

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 1 septembre 2002

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Marie-France Maranda et Chantal Leclerc, « Vie universitaire : passion et performance instrumentées », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 31/3 | 2002, mis en ligne le 01 septembre 2005, consulté le 20 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/osp/3259> ; DOI : 10.4000/osp.3259

Ce document a été généré automatiquement le 20 avril 2019.

© Tous droits réservés

Vie universitaire : passion et performance instrumentées

University life : instrumented passion and performance

Marie-France Maranda et Chantal Leclerc

- 1 Si l'on retient le diagnostic des conseillers d'orientation dans les services d'aide psychologique universitaires, des signes de désenchantement, de désaffection, de cynisme et de désespoir sont observés chez un bon nombre d'étudiants et laissent croire que le contexte de flexibilité lié à l'emploi les amène à construire, pendant leurs études, des stratégies défensives pour se protéger contre la souffrance inhérente à un contexte économique fortement dominé par une idéologie de productivité et de performance. L'avantage relatif dont bénéficient les étudiants et les étudiantes à l'université par rapport aux personnes moins scolarisées ne les immunise pas contre l'insécurité. D'un côté, ils mobilisent leurs meilleures énergies pour s'insérer en emploi et pour se préparer à confronter leurs savoirs et leurs savoir-faire aux exigences de leur éventuel travail, de l'autre, ils se sentent écrasés par l'escalade des prescriptions liées aux savoir-être et l'obligation de « se vendre » sur un marché de plus en plus compétitif.
- 2 Issue des principes et modalités de la recherche-intervention, la présente enquête de psychodynamique du travail (Dejours, 2000a), réalisée auprès d'étudiants universitaires de premier cycle, a démarré à partir de tels constats. Aussi, dès le départ, les responsables des services d'orientation et de *counseling* ont joint les équipes de recherche et se sont impliqués tout au long de ces trois années de façon à approfondir ces questions¹. Cette recherche a visé à comprendre de façon qualitative les moyens déployés par les étudiants universitaires pour faire face aux contraintes inhérentes à leur formation et pour contrer l'insécurité associée à l'anticipation de leur avenir.
- 3 Étendue sur une période de trois années, cette recherche a été réalisée auprès de dix groupes inscrits dans des programmes universitaires différents : architecture, arts visuels, biologie, communication publique, éducation physique, ergothérapie, informatique, littérature, physiothérapie et sociologie². Elle a reposé sur la création d'espaces de discussion dans lesquels les personnes ont pu échanger en profondeur sur

les exigences, les contraintes, les plaisirs et les souffrances liés à ce que nous pouvons nommer, selon les termes de Coulon (1997), le métier d'étudiant. Par son approche d'intervention en collectif, qui mise sur la capacité des personnes de se solidariser et de se redonner du pouvoir en participant à la création d'un espace de parole et de délibération, la psychodynamique du travail aide à dépasser les limites des approches axées sur la seule adaptation individuelle. Son objectif est de construire le sens collectif des phénomènes vécus individuellement. Une fois mises au jour les contraintes de l'organisation du travail, dans ce cas-ci de l'organisation du travail scolaire, et la relative efficacité (ou inefficacité) des stratégies défensives individuelles, partagées ou collectives élaborées pour contrer les souffrances issues des situations de travail, il est permis d'envisager des transformations des situations problématiques, tant sur le plan organisationnel que personnel.

- 4 Cet article permettra d'explicitier le cadre théorique et méthodologique de la psychodynamique du travail, tel qu'il a été adapté pour être utilisé dans un contexte de formation universitaire. On rendra ensuite compte des résultats de cette recherche en s'attachant spécifiquement à un thème récurrent qui s'est avéré hautement significatif dans l'analyse faite des expériences du métier étudiant : il s'agit du thème de la passion et de la performance qui apparaît comme une double prescription liée aux nouvelles formes de management, que l'on retrouve à l'Université comme dans le monde des entreprises axées d'abord sur l'accroissement des profits. Ce thème qui traite de la différence entre passion pour le métier et idéologie de performance touche un problème de fond : celui de l'alignement du monde universitaire sur les logiques de la gestion des ressources humaines dans un contexte d'emploi marqué par l'insécurité, la précarité du travail et la compétition. Nous verrons que les étudiants universitaires sont fréquemment placés devant des situations de doubles contraintes. L'exigence d'action qui leur incombe, et la menace de punition qui pèse sur eux s'ils ne réussissent pas, les incitent à se protéger ou à se défendre, comme ils le peuvent.

Entendre l'inquiétude des étudiants face à l'avenir

- 5 L'approche théorique et méthodologique de la psychodynamique du travail de Christophe Dejours (2000) fut retenue pour son apport à l'étude des rapports subjectifs et intersubjectifs des personnes en situation de travail. D'entrée de jeu, précisons que cette approche est généralement utilisée comme méthode de recherche sur la santé mentale en milieu de travail, mais que le défi théorique et pratique de notre démarche a été de considérer le travail étudiant comme une activité de production, non pas de biens ou de services, mais une activité de production de savoirs, matière première de cette nouvelle économie en voie de constituer ce secteur appelé quaternaire. En l'occurrence, le travail des étudiants désigne la production des savoirs et savoir-faire reliés à leur discipline, mais aussi la production de rapports sociaux (les savoir-faire ensemble) et la production de soi (les savoir-être). En conséquence, le travail étudiant peut être défini comme l'activité déployée pour se former en tentant de satisfaire à la fois son désir et les exigences de production fixées par l'organisation de la formation universitaire, notamment les exigences des cours et des programmes.
- 6 De Bandt, Dejours et Dubar (1995) sont d'avis qu'il est nécessaire d'englober l'ensemble des activités de production humaine, dans la notion de travail, pour sortir de l'impasse de la crise du travail. La précarisation des liens d'emploi, la transformation des formes du

travail, de même que la multiplication des parcours discontinus (chômage, retraits, réorientation, réadaptation, formation continue, etc.) incitent à reconsidérer les notions standards pour y inclure l'ensemble des activités de production de la société. La production des savoirs, et éventuellement la création artistique, est en voie de constituer un secteur d'activités économiques mieux reconnu sur le plan social. D'ailleurs, plus les étudiants avancent dans leur formation, plus cette production intellectuelle génère une valeur ajoutée qui se marchande maintenant sur le marché du travail. En effet, les chasseurs de tête sont à l'affût et viennent jusque dans les murs de l'université pour les dépister.

- 7 Le champ propre de la psychodynamique du travail comprend l'étude du plaisir et de la souffrance au travail. D'inspiration freudienne, mais se situant aussi du côté du paradigme de la sociologie compréhensive et de la théorie critique de Jürgen Habermas (Dejours, 1996), cette approche considère le sujet comme un être à la fois « agi » par l'organisation du travail et « agissant » sur cette organisation ; il est un producteur de sens et de connaissance (Carpentier-Roy, 1996). Le travail, espace de signification entre le sujet et le champ social, est aussi défini comme un espace où l'être et le faire se conjuguent ; c'est un lieu social privilégié où se construisent l'identité et le positionnement social à partir des activités de production et de la reconnaissance des autres. En ce sens, le travail est un puissant opérateur de santé, mais il peut aussi contribuer au développement ou à l'aggravation de troubles psychiques lorsque les processus de reconnaissance, de coopération, de confiance et de communication sont bloqués par une organisation du travail aveugle aux exigences de la réalité du travail et aveugle à l'expérience subjective et intersubjective des sujets qui réalisent ce travail. C'est sur cette base qu'il est proposé de transposer les concepts de la psychodynamique du travail au milieu de formation.
- 8 La psychodynamique du travail s'intéresse plus spécifiquement à l'organisation du travail et, dans cette enquête, à l'organisation de la formation comme source de plaisir et de souffrance, mais aussi comme lieu d'émergence de stratégies individuelles ou collectives de défense qui permettent aux personnes de transiger avec les exigences explicites et implicites de leur situation. À l'université, le contexte d'organisation du travail renvoie à un ensemble de relations complexes entre l'institution, les enseignants, les étudiants et la matière. Dans ce cas, *l'organisation prescrite* du travail comprend les exigences de formation auxquelles les étudiants sont astreints : cheminements prévus dans les cursus, programmes, contenus de cours, pédagogie, modes d'évaluation, etc. *L'organisation réelle* du travail correspond aux stratégies que les étudiants déploient pour faire face aux contraintes de l'organisation prescrite du travail : les méthodes personnelles de travail, les savoir-faire spécifiques, l'organisation du temps, les trucs, les tricheries, les formes de collaboration. En psychodynamique du travail, on considère que ces stratégies témoignent des savoirs pratiques qui se forgent dans l'action et qui contribuent à la construction identitaire des sujets. Entre l'organisation prescrite et réelle du travail, existe un écart que la psychodynamique du travail s'applique à explorer. C'est dans cet espace que se trouvent à la fois les actions qui permettent aux gens de remplir leurs obligations, de manière astucieuse et inventive, mais aussi les défenses contre diverses sources de souffrance, souvent liées à un manque de reconnaissance. Ces défenses deviennent contre-productives sur le plan de la santé mentale lorsqu'elles ne prédisposent pas à la transformation des situations, mais plutôt à une adaptation pathogène ou à la construction d'une carapace.

- 9 L'hypothèse générale qui découle de cette recherche, et que nous proposons aux lecteurs en sciences de l'orientation, est que le travail étudiant est socialement non reconnu et à la source de souffrances qui se font ressentir du côté de leur santé mentale ; ces souffrances se présentent sous diverses formes : détresse, décrochage, perte de sens. Le resserrement des conditions d'accès au marché de l'emploi se répercute dans l'organisation quotidienne du travail des étudiants et dans l'organisation de leur vie. Dans l'anticipation d'un avenir immédiat souvent fait de sous-emplois, d'endettement et de précarité du travail, du moins pour les programmes marqués par la rareté de l'emploi, les étudiants se protègent comme ils le peuvent et cela se traduit parfois par une fragilisation de leur santé mentale. Dans d'autres programmes où l'emploi est quasi assuré, des problèmes se font aussi sentir : la compétition et la sélection incitent à se démarquer et à consolider ses chances de décrocher le meilleur emploi. Pour préserver son autonomie morale subjective (Molinier, 1993), c'est-à-dire le courage devant l'adversité, il faudrait que le travail de la pensée et la prise de parole soient régulièrement exercés ; ceci n'est pas forcément le cas dans un contexte de massification de la formation et dans un contexte où il s'agit, pour plusieurs, de terminer leurs études pour obtenir leur diplôme au plus vite. Animer des ateliers de discussion dans un contexte de formation universitaire peut faciliter cette prise de parole.

Une méthodologie axée sur la parole comme levier d'appropriation ou de ré-appropriation du pouvoir individuel et collectif

- 10 En suscitant la constitution de groupes d'étudiants de même formation et de même niveau, nous offrons la possibilité de créer des espaces de discussion dans lesquels les contraintes et les règles associées à la poursuite d'une formation universitaire dans une discipline ou dans un champ professionnel peuvent être révélées, discutées et remises en cause (Périlleux, 1995). Les groupes qui acceptent de participer à cette démarche sont nommés collectifs d'enquête. La motivation à participer à une enquête diffère selon les programmes. C'est parfois l'inquiétude de ne pas trouver d'emploi dans leur domaine, la peur de la précarité d'emploi, ou encore la compétition, la sélection et les pressions à la performance qui amènent les étudiants à vouloir prendre la parole. C'est parfois, aussi, la course contre le temps qui les incite à « prendre du temps pour soi » : pour reprendre son souffle, pour réfléchir, pour se questionner sur le sens des études et de son orientation.
- 11 Dans le cas de cette recherche, la formation des groupes a nécessité une adaptation de l'approche méthodologique (Dejours, 1988) au contexte particulier de l'Université. Plutôt que d'intervenir à la suite d'une demande formulée par des membres déjà regroupés d'une organisation, comme cela se fait habituellement dans les milieux de travail, les chercheurs ont fait des offres de participation aux étudiants de programmes qui connaissaient certains problèmes (difficultés d'insertion socioprofessionnelle, taux élevés d'abandon, perspectives d'emploi décevantes, compétition abusive, surcharge de travail, etc.). Ces informations de base, transmises par les praticiens de l'orientation et les directions de programmes préoccupés par la santé mentale des étudiants, témoignent des difficultés qui, quotidiennement, leur sont confiées. À partir de là, des démarches ont été entreprises auprès des autorités responsables et des associations étudiantes pour les inviter à soutenir la réalisation d'une enquête dans leur milieu respectif. Des annonces en

classe ont été faites. Des rencontres d'information ont été organisées pour expliquer le déroulement du processus. C'est donc sur une base volontaire que des collectifs d'enquête ont été constitués. Au cours des réunions préparatoires, les objectifs et buts de la recherche ont été clairement exposés aux futurs participants ; le cadre théorique et méthodologique a été détaillé et discuté. L'engagement attendu des sujets fut explicité de façon à ce que chacun comprenne l'importance de sa participation. Parallèlement à ces préparations, une collecte de renseignements sur les programmes fut entreprise : description des programmes et de leurs objectifs, état de la situation d'insertion en emploi, difficultés particulières, etc. Ces démarches, propres à l'étape de la pré-enquête, procurent aux chercheurs une certaine base de compréhension du contexte et facilitent l'appropriation mutuelle de l'équipe et du milieu.

- 12 Chaque collectif d'enquête comprend idéalement de huit à douze personnes. Ce nombre permet de rendre compte de la richesse et de la variété des expériences subjectives et intersubjectives. Il favorise les échanges tout en évitant que des points de vue individuels dominent. Il s'agit de faire advenir à la conscience des sujets :
 - les sources de plaisir et de malaise ressentis ;
 - les stratégies individuelles, partagées, voire collectives, déployées pour contrer la souffrance ;
 - le caractère collectif de leur expérience ;
 - les risques inhérents à certaines de leurs stratégies de défense.
- 13 Ainsi, les entrevues de groupe sont un moyen de révélation des stratégies singulières, mais aussi le chemin d'accès aux stratégies collectives construites par les sujets pour composer avec les contraintes inhérentes à leur situation commune.
- 14 Dans le cas de notre enquête, deux équipes de recherche ont été mises sur pied. Ce sont les chercheurs eux-mêmes qui animaient les rencontres, conjointement avec les responsables des services de *counseling* et d'orientation ou avec l'assistant de recherche diplômé en sciences de l'orientation. Les discussions ont été initiées sur la base des préoccupations des participants, sans questionnement directif ou semi-directif, et à partir de questions générales de départ, du genre : « À quoi associez-vous spontanément votre expérience de formation dans le programme X ? » « À quoi ressemble une journée de travail dans votre programme ? » « Quelles sont vos principales sources de plaisir ou de souffrance ? » Il convient, du côté des animateurs, de pratiquer alors une écoute risquée (Dejours, Dessors, & Molinier, 1994), c'est-à-dire accepter d'entendre ce que l'on n'est pas nécessairement prêt à entendre et s'en trouver parfois déstabilisé ; ou suspendre son jugement et renoncer à sa position d'expert ; accepter les zones d'ombre... Cette disposition exige d'être très attentif aux propos parfois contradictoires qui sont échangés et de revenir sur ces points de discussion. Ce sont souvent dans les pratiques langagières courantes que les points d'intérêt se révèlent : les phrases stéréotypées, les clichés, les mots fétiches, etc. deviennent des indices d'une mentalité spécifique dont il convient de découvrir les subtilités. Quatre rencontres de trois heures chacune ont été tenues avec une centaine d'étudiants, ce qui a représenté 144 heures de discussion. Les rencontres ont été enregistrées, avec l'accord des participants, et retranscrites intégralement.
- 15 Les deux premières rencontres servent à faire connaissance d'abord, à favoriser un climat de confiance, puis à entendre le récit que les étudiants font de leur expérience à l'université. À la troisième rencontre, la discussion se poursuit après que les chercheurs ont fait une synthèse verbale issue de leur analyse intersubjective. Entre la troisième et la quatrième rencontre, un rapport écrit, témoin de la démarche, est acheminé aux

participants qui ont le loisir de le corriger, de le nuancer, de proposer des ajouts, bref de le valider. Cette dernière rencontre confirme (ou non) l'appropriation de la démarche. Si ce n'était pas le cas, il faudrait poursuivre la discussion pour reprendre le sens de ce qui a échappé aux chercheurs ou aux participants.

- 16 L'analyse de la discussion a répondu, dans ce cas-ci, aux règles classiques d'analyse qualitative de contenu (Landry, 1997). L'équipe de recherche (au moins deux chercheurs et l'assistant) a d'abord procédé par un processus de catégorisation ouvert, c'est-à-dire que les catégories se sont construites au fur et à mesure de l'analyse, par une méthode itérative qui visait à traiter les unités de signification relevées, puis par un travail d'intercompréhension entre les chercheurs. Cette analyse s'est poursuivie ensuite avec les participants qui sont considérés comme des co-chercheurs. À partir des échanges suscités par la synthèse verbale ou écrite qui leur a été fournie, un travail de délibération et d'interprétation des témoignages s'est amorcé. C'est à ce moment que les éléments principaux des échanges ont été retenus et mis en débat. Ils ont été présentés comme des propositions à discuter et non comme des expertises savantes indiscutables. L'atmosphère de discussion peut alors devenir plus tendue car les stratégies défensives émergent et leur implication aussi.
- 17 Ce n'est pas la représentativité qui est recherchée, mais le sens des conduites humaines. La démarche de recherche ne s'inscrit donc pas dans une logique de description positiviste ou de vérification empirique, mais bien dans une perspective analytique. En ce sens, le travail de délibération exigé des sujets ainsi que l'engagement cognitif, social et émotif qu'il suppose rendent possible une construction collective du sens (Leclerc, 1999). Les analyses qui ont permis de repérer les stratégies défensives évoquées plus bas ont été soumises à l'intersubjectivité des participants. La discussion a permis une appropriation de cette analyse collective.
- 18 Ces rencontres de groupe, qui servent de moyens de collecte des témoignages des étudiantes et étudiants et de lieux d'analyse intersubjective, s'inspirent d'une méthode clinique. La notion de clinique repose sur un certain nombre de prémisses. Il doit y avoir une demande de la part des participants, ou du moins elle doit se développer en cours de route. La connaissance part du terrain et provient des sujets eux-mêmes. De grands efforts sont faits pour mettre à plat les pré-conceptions de chercheurs et pour les discuter de manière à éviter les biais systématiques, notamment au cours de l'interanalyse qui se fait par la délibération à l'intérieur du collectif de recherche, puis avec le collectif d'enquête. Une relation de confiance doit se construire entre les sujets et les chercheurs et il doit y avoir une volonté d'émancipation ou de transformation des situations et des conduites. Dejours dit : « C'est d'un double mouvement de transformation de l'organisation du travail et de dissolution des systèmes défensifs que peut naître une évolution du rapport santé mentale – travail ». On comprend, dès lors, que les témoignages recherchés sont des faits subjectifs et sociaux qui ne peuvent être recueillis par de simples techniques de sondage ou par des questionnaires, préparés à l'avance, auxquels les individus répondraient. Pour que la parole prenne le sens d'une action (Arendt, 1983), elle doit être issue d'une prise de conscience et d'un échange dialectique entre des sujets impliqués dans une même situation.
- 19 Conformément aux principes éthiques de la psychodynamique du travail, le rapport écrit appartient, au premier chef, aux participants. Ce sont eux qui décident des actions à entreprendre. Comme cela est convenu au début de la démarche, ils sont sensibilisés à l'importance de donner suite eux-mêmes à l'enquête, s'ils le jugent à propos, dans leurs

propres structures institutionnelles. Dans certains cas, la discussion s'est poursuivie dans les comités de programmes où siègent des étudiants et où ils sont à même de traduire certaines revendications en actions concrètes ; dans d'autres cas, le débat s'est transposé au sein des départements parmi la direction et les enseignants qui ont pris connaissance du rapport. Des débats houleux ont parfois eu lieu, car les thèmes de discussion touchent des réalités très sensibles. Dans tous les cas, la parole demeure le principal véhicule de résolution des conflits puisque l'esprit de la démarche de psychodynamique du travail est de permettre et d'habiliter les sujets concernés à reprendre parole, conscience et pouvoir sur leur situation. En cela aussi, cette approche constitue une voie privilégiée de prévention car elle favorise un pouvoir d'agir démocratique.

- 20 Pour les fins de cet article, deux situations liées à l'emploi ont été retenues : une situation de rareté de l'emploi et une autre où l'accès à l'emploi est dominé par une compétition élevée. Ces situations ont été retenues parce qu'elles permettent d'illustrer diverses formes de souffrance et d'analyser certaines stratégies défensives qui se traduisent par une instrumentation de la passion, lorsque la passion véritable est transformée en passion jouée comme idéologie défensive. Elles permettent aussi de percevoir les risques de fragilisation psychologique lorsque l'écart est grand entre la prescription d'engagement et l'engagement réel des étudiants. Des extraits d'entrevue seront fournis de manière à entendre plus directement les étudiants sur ces questions.

La passion prescrite et la répression de l'angoisse

- 21 Les efforts d'adaptation, mis en place par les étudiants pour combler le décalage entre travail prescrit et travail réel, supposent une souffrance irréductible associée à l'investissement de soi et à l'investissement matériel consentis dans la formation. Ces efforts se traduisent principalement par une planification judicieuse des tâches, l'établissement d'un ordre de priorité, une gestion serrée du temps et le décodage des attentes des professeurs. Les stratégies de débrouillardise dans le travail d'équipe constituent un autre moment important pour eux, car il s'agit de repérer rapidement les bons co-équipiers susceptibles de développer des modes de coopération efficaces. Sinon, les difficultés liées au travail en groupe l'emporteront (parfois, ils sont 10 dans une équipe), car ce mode d'organisation du travail est fortement prescrit dans plusieurs programmes sur la base que ces façons de faire sont devenues dominantes dans les entreprises, et qu'il faut s'y préparer.
- 22 Ces efforts constituent quelques exemples de la contribution des sujets au travail réel, mais ils peuvent donner lieu à plus de souffrance que de plaisir. Pourtant, cette souffrance peut prendre un sens et se transformer en plaisir si elle permet d'espérer une rétribution, c'est-à-dire une reconnaissance qui passe par deux types de jugement. Pour expliquer cet investissement subjectif, les étudiants ont surtout parlé du plaisir de la découverte et de la nécessité d'une recherche personnelle. La récompense correspondant à cette quête relève du jugement d'utilité et de beauté, et par conséquent de la construction identitaire, et elle s'obtient sur la base d'une reconnaissance de leurs réalisations (travaux scolaires, recherches, projets d'envergure, stages, contrats d'assistance de cours et de recherches). Le jugement d'utilité – sociale, économique ou technique – du travail est généralement porté par les autorités. Dans le milieu étudiant, il prendra la forme de notes élevées au bulletin, de diplôme, de reconnaissance publique de la formation, de promesses d'emploi, etc. Le jugement de beauté, quant à lui, est porté par

les pairs et les enseignants qui connaissent, de l'intérieur, les exigences du travail, ses règles et ses difficultés. Voici des exemples de situations où cette reconnaissance n'a pas eu lieu et qui ont donné lieu à la construction de stratégies défensives plus ou moins reconnaissables à première vue.

- 23 Dans les programmes où la rareté de l'emploi est connue, notamment en sociologie, en communication publique, en littérature, en architecture et en arts visuels, l'amour de la discipline doit primer comme condition implicite d'intégration au programme. En effet, le discours des étudiants laisse entendre que la passion est à la fois vitale et obligée. Nous avons été frappés par l'utilisation fréquente des mots « passion et motivation » dans leurs propos. Il a été nécessaire d'explorer la dimension polysémique de ces mots. Le fait d'être passionné par son métier est une condition considérée gagnante dans la vie en général, mais tend à devenir une condition d'intégration dans les groupes rencontrés. Il s'agit d'un critère d'appartenance au groupe étudiant auquel on veut être identifié, mais aussi d'un critère d'employabilité, d'un atout à avoir dans son jeu en vue d'un emploi futur. Les publicités affichées sur les murs vont dans ce sens. Par exemple, les étudiants sont invités à devenir des stars dans leur domaine. La passion devient une norme prescrite, mais implicite : « Il faut avoir le métier dans le sang », leur dit-on et chacun se le répète.

Une personne qui « tripe » en communication peut le dire 150 fois dans une journée. Tu finis par te remettre en question aux côtés de personnes motivées comme ça. Tu demandes à tout le monde : trouves-tu que je suis à ma place ? (une étudiante en communication publique).

- 24 La compétition se révèle par une démonstration de la passion : on se compare et l'on s'inquiète de ne pas manifester le même enthousiasme débordant que certains de ses collègues. Tout cela joue sur la reconnaissance de la contribution, à la base de la construction identitaire.

J'ai remarqué qu'il y a deux genres de personnes dans le programme et je trouve que ce n'est pas rassurant. Il y a les super grands passionnés, on dirait qu'ils en mangent ! Et il y a les autres qui aiment ça, sans plus. Moi, je me suis retrouvée ici en me disant : « Oui, je suis capable de faire ce métier-là. Ça peut marcher. » J'aime ce que je fais et je réussis très bien. Mais, quand je regarde les autres autour de moi qui ont l'air si passionnés, je me pose des questions. Ces personnes-là, est-ce qu'elles peuvent me nuire ? Est-ce que je vais réussir à me placer si j'arrive en entrevue ? Suis-je vraiment à ma place ? (une étudiante en communication publique).

- 25 Les témoignages semblent indiquer qu'il existe une culture implicite dans plusieurs programmes selon laquelle, pour être à sa place, tant au cours de sa formation que sur le marché du travail, il faut avoir une « personnalité qui convient » et que cela compte davantage que les compétences acquises dans la formation.

On est beaucoup axé sur la personnalité, mais, à un moment donné, on va frapper un mur quand on va devoir écrire un texte ou je ne sais quoi. Il y a des professeurs qui nous le disent : « Pensez-vous qu'il suffit d'avoir de l'entregent ? Pensez-vous que c'est le fait d'être une petite mignonne avec un beau sourire ou d'avoir des petits bouts de cheveux bleachés qui vont vous faire percer ? ». Ce n'est pas cela : dans les entreprises sérieuses, nous aurons besoin d'avoir des connaissances solides (une étudiante en communication publique).

- 26 La passion ainsi donnée comme étant d'un ordre naturel est inquiétante et source de souffrance, car comment savoir si l'on possède en soi, presque dans ses gènes, ce potentiel pour supporter les contraintes associées à cette profession ?

- 27 Dans l'optique de la psychodynamique du travail, cette prescription de personnalité est loin d'être anodine. On y précise que les jugements de beauté et d'utilité se forment dans le travail réel et dans les rapports sociaux, et qu'il est risqué de les faire porter sur la personne. En d'autres termes, la rétribution se vit dans le registre de l'identité, c'est-à-dire dans le registre de l'être, et est obtenue par retour des effets de la reconnaissance dans le registre du faire. Ce point est d'une importance capitale dans le monde du travail. Toute reconnaissance directe dans le registre du paraître (évaluation en fonction de la gueule, conformisme à l'esprit maison...) est, ou devrait être, dénoncée comme illégitime et foncièrement malsaine.
- 28 Ces moments pénibles où le regard de l'autre ne semble plus porter sur « ce qu'on fait », mais sur la légitimité de « ce qu'on est » peuvent être considérés comme très angoissants. Il peut être tentant de les repousser pour contrer ou éviter la souffrance, notamment par des stratégies de défense individuelles ou partagées que nous présenterons ici. Il ne faut toutefois pas croire que les contextes de formation retenus soient uniques ou spécifiques, et ce qui est dégagé comme source de souffrance chez les étudiants rencontrés pourrait sans doute être appliqué à plusieurs autres programmes présentant les mêmes situations. Il faut, au contraire, saluer ces programmes qui ont eu le courage d'ouvrir leur porte à ce type d'échanges dialectiques.

Le perfectionnisme

- 29 Quelles sont les incidences de cette prescription, c'est du moins notre interprétation, que nous appelons ici la « nécessité d'être passionné » sur la motivation réelle dans le rapport aux études ? Y a-t-il dans cet appel insidieux un puissant mécanisme de sélection qui joue dans la formation ? Doit-on voir un lien entre cette passion quasi obligée et le taux d'abandon élevé dans plusieurs programmes ?
- 30 En architecture, par exemple, l'idéologie de l'excès tend à devenir la norme pour obtenir plus de perfection dans la qualité du projet, mais aussi plus de visibilité pour obtenir plus de reconnaissance. Il existe ainsi une tendance à rechercher la perfection jusque dans ses moindres détails. Transformer le perfectible (ce qui peut être encore perfectionné) en perfection devient pour certains une quête insatiable, une poursuite de l'idéal comme finalité : faire un petit bout de plus ; produire des versions successives ; accumuler les nuits de travail (une charrette, selon leurs termes) tout cela peut prendre l'allure de l'exagération lorsqu'on est persuadé que c'est la seule manière d'y arriver. Les étudiants, tout comme les professeurs, disent « on ne peut pas faire de l'architecture sans passion, sans désir de créer, de changer, d'intervenir... » et ils ont raison. Par contre, « avoir l'architecture dans le sang », expression entendue, ici aussi, signifie peut-être qu'il est nécessaire d'intérioriser les contraintes au-delà des limites du possible. C'est dans cette recherche incessante de la perfection que la passion véritable est mobilisée, soit, mais c'est aussi dans cette même recherche que la passion peut être instrumentée lorsque la tendance est à imposer le rythme de ceux et celles qui prônent la démesure comme condition de réussite. Il y a là un risque que cette passion légitime devienne une prescription qu'il faut intégrer et dont il faut démontrer sans cesse les caractéristiques pour améliorer sa position personnelle. De plus, face à l'anticipation de l'avenir, n'y a-t-il pas un risque de surinvestissement dans le travail analogue à un processus défensif pour se protéger, notamment de la crainte du manque d'emploi dans son domaine ? Ce qui s'avérerait positif, en termes de construction identitaire (poursuivre un rêve, se mobiliser,

se dépasser, etc.) peut alors devenir objet de justification, ou de prétexte, pour retoucher, corriger, parfaire, peaufiner sans cesse l'objet de son désir, jusqu'à l'excès.

Le discours de la motivation

- 31 De façon récurrente, les encouragements à demeurer motivés sont brandis à tout moment dans les rencontres de groupe, tel dans un match sportif comme leitmotiv ou slogan. Que cela veut-il dire ? Ces fréquents rappels à la motivation nous ont semblé suspects et comporter un enjeu défensif contre la souffrance, et, dans ce cas-ci, contre la peur de l'exclusion. En effet, pour faire face à la réalité, pour tenir le coup, pour faire partie du groupe, les étudiants en biologie ont multiplié les appels à la motivation de façon insistante et cela a attiré notre attention. D'après les discussions, il peut être préférable « d'avoir l'air motivé » et de participer à cette idéologie pour ne pas être identifié, voire étiqueté à l'intérieur du groupe, comme ne l'étant pas assez, quitte à ne pas ressentir véritablement cette force motivante à l'intérieur. La démotivation est quelque chose d'intime, disent les étudiants. On n'ose pas exprimer ce genre de sentiments négatifs aux autres. Ralentir, souffler, prendre du recul pour réfléchir sont des thèmes à contre-courant des tendances associées au succès. « Quand on est motivé, dit un de ces étudiants en biologie, on fonce ; on ne laisse pas de place au doute... ». Et les clichés révélateurs d'un fort sentiment d'impuissance se répètent : « De toute façon, tu ne pourras rien changer... », « Il vaut mieux ne pas trop se poser de questions sur des choses que l'on ne pourra pas régler », « Il faut s'adapter... ».
- 32 Ce discours répétitif sur la motivation tend à devenir défensif et peut vouloir dire en même temps qu'il est interdit de ne pas l'être. Il n'y a pas de place, dans ce contexte, pour exprimer la crainte que l'on puisse perdre cette motivation, car pour celui ou celle qui la prescrit de la sorte, le doute ou l'angoisse sont à éviter. Il existe une menace latente derrière ce discours récurrent de la motivation à tout prix, discours largement repris par la société en général : de la part des parents, des enseignants, des employeurs, des médias, etc. À la limite, il contient une violence non explicite qui commande le silence. N'y a-t-il pas dans ce recours à la nécessité d'être motivé, un mécanisme subtil d'autosélection qui aurait, par surcroît, l'effet pervers d'écarter les individus ayant un profil réflexif ?

L'endurance

- 33 Dans les contextes où l'emploi est quasi assuré (par exemple du côté des sciences de la santé), mais où règne la compétition, fruit de pratiques de sélection auxquelles les étudiants ont été entraînés pendant des années, l'endurance doit s'apprendre et s'acquiert par une formation quasi spartiate.
- 34 La performance scolaire exigée pour se faire admettre en sciences de la santé, par exemple, a des effets sur le rapport actuel aux études. Les étudiants sont rigoureusement sélectionnés sur la base des résultats scolaires : en ergothérapie, 60 étudiants sont admis sur 500 demandes d'admission ; en physiothérapie, ce sont 70 étudiants qui sont admis sur 900 demandes. Symboles d'excellence, ces élus font la fierté de leur entourage, et ce, depuis leur enfance. Si les honneurs font plaisir, ils comportent toutefois un revers, celui de l'exigence de la performance. Cette exigence provient d'abord du système d'éducation

dont les pratiques sont fortement axées sur la mesure des résultats, puis des parents qui ont accordé beaucoup d'importance aux notes. Les étudiants ont intériorisé ces normes. Ils ont pris l'habitude de se fixer des objectifs extrêmement élevés et de se maintenir dans les premières places, ce qui leur procure une sensation immédiate d'euphorie qu'il faut renouveler sans cesse. La pression ainsi exercée a pu amener à de brillantes réussites, mais aussi à vivre des épisodes de stress intenses voire d'épuisement.

- 35 De l'avis des étudiants des sciences de la santé, et plus précisément de ceux inscrits en physiothérapie, l'organisation du travail les confine, durant les premières années de formation, à un rôle de machine à étudier par cœur, de machine qui doit produire la bonne réponse. Tout se passe alors comme si ce qui se vivait dans leur démarche de formation était sans importance, comme si toute l'énergie et les astuces intellectuelles, physiques et affectives mobilisées pour apprendre devaient rester invisibles. Les étudiants sont déçus d'avoir à retenir une foule de détails, juste pour les évaluations, alors qu'ils voudraient comprendre la logique de ce qu'ils apprennent, se souvenir de ce qui est essentiel. Plutôt que de les inciter à progresser dans la capacité de comprendre des phénomènes ou de résoudre des problèmes, les étudiants constatent que les évaluations les contraignent à faire des apprentissages morcelés. Compte tenu du rythme incessant et de la forme de ces évaluations, ils ont le sentiment d'avoir peu de contrôle sur leur performance. Ils sentent aussi que ce n'est pas leur compréhension ou leurs compétences qui sont évaluées, puisqu'une grande part d'impondérable, d'incertitude et de chance entre en jeu dans les notes obtenues. Plutôt que d'être un moyen d'apprentissage, les évaluations sont perçues comme des pièges, puisque les questions sont imprévisibles et souvent dénuées d'importance ou de sens à leurs yeux.
- 36 Pour ces étudiants, le dépassement de soi est le motif noble invoqué dans cette course à l'excellence et à la performance. Comment ne pas s'inscrire dans de tels idéaux sans provoquer de l'inquiétude dans son entourage ou sans décrocher ? La stratégie défensive consiste à garder ses problèmes pour soi, à se soumettre à une dure discipline, à travailler sans se plaindre, à serrer les dents et, bien souvent, à mettre en veilleuse son désir. Les étudiants acceptent de se soumettre à ce régime dans l'espoir qu'un jour ils ne soient plus forcés de tant sacrifier pour leur travail. Cette seconde nature n'est pas sans laisser de séquelles. À la longue, ils deviennent des experts d'endurance et ils en viennent à croire, et à dire, qu'ils n'ont pas le choix de s'adapter. Ils en viennent surtout à ne plus parler : eux aussi, finissent par garder le silence.
- 37 La norme de l'endurance est tellement bien intériorisée que la plupart des étudiants rencontrés affirment spontanément qu'ils n'ont pas le choix, que le système est comme ça, qu'on ne peut rien changer et que c'est à eux de s'ajuster. De prime abord, cette logique semble aller de soi ; on en est tellement imprégné qu'on ne voit même plus comment cette manière de voir conditionne ses conduites. C'est sans vraiment s'en rendre compte qu'on agit, au quotidien, comme si l'organisation du travail ne pouvait en aucune façon être réaménagée un tant soit peu.
- J'en suis rendue à planifier mes temps libres : 9 h 05, déjeuner ; 10 h 00, pente de ski ; midi, dîner. Je suis sûre que c'est à cause de l'école. Je ne faisais pas ça avant. Endurer c'est beau, mais quand ça se reflète dans mes temps libres, je n'ai pas besoin de ça. En ce sens, ça peut être dangereux (une étudiante en physiothérapie).
- 38 Cette endurance peut-elle cacher une profonde lassitude et de la résignation ? Entre l'endurance du corps et l'endurcissement du cœur, quelle est la marge ? Et quelles sont les conséquences de ce durcissement sur la pratique de ces futurs professionnels qui se

destinent pourtant à côtoyer la souffrance ? Quand l'endurance tend vers la résignation silencieuse et que la capacité de décrocher devient une urgence de fuite, on peut se demander si ces stratégies de survie très individuelles ne contribuent pas à nuire à la santé des étudiants, à leur engagement dans leur propre formation, à la qualité de leur vie sociale et à leur devenir professionnel. Mais qui se préoccupe de cela ?

La recherche d'équilibre stable

- 39 Aux exigences reliées aux résultats, s'en ajoute une nouvelle que nous avons découverte en ergothérapie : celle de montrer un état d'équilibre stable. Dans le désir de projeter une image quasi parfaite en tant qu'étudiants et futurs professionnels de la santé et de la relation d'aide, il existe ce risque : celui de doubler la performance liée aux résultats scolaires par une performance d'équilibre psychologique. Il ne suffit plus seulement de réussir, il faut présenter une image d'équilibre qui ne souffre pas d'instabilité : démontrer de l'assurance face à l'incertitude, gérer son stress... Les étudiantes en ergothérapie sont conscientes des risques inhérents à une organisation du travail axée sur la productivité. Elles lisent des écrits scientifiques sur le stress et l'épuisement professionnel. En ce sens, elles se croient sur le chemin de la position homéostatique, car elles détiennent une information leur permettant de développer une connaissance objective de ces problématiques. Mais le fil est mince. Dans cet idéal, il y a peu de place pour les contre-performances et la fatigue ; la mauvaise humeur, le désaccord ou l'erreur peuvent être considérés comme des signes d'une faiblesse suspecte. Il existe un risque réel de glisser vers une idéologie défensive qui sur-valorise la responsabilité individuelle d'adaptation au détriment d'une critique des contraintes organisationnelles et systémiques.
- 40 C'est aussi dans cet espace idéalisé que les rapports avec les autres étudiants et avec les professeurs peuvent être souffrants parfois. Il est difficile pour les étudiants performants de recevoir un commentaire négatif. C'est toute l'image qui est affectée à ce moment-là : l'enjeu est lié à un désir de perfection entretenu pendant des années, puisque ces étudiantes (en très grande majorité des jeunes femmes) ont la plupart du temps reçu des éloges de la part de leur entourage. Elles ont été des « prix méritas » depuis leur petite enfance. Aujourd'hui, il se peut qu'elles n'atteignent pas la même perfection, mais elles ne sont pas préparées à recevoir une critique. Elles se sentent démolies rapidement et ne sont pas capables de distancer leur travail d'elles-mêmes en tant que personnes. Le risque inhérent à une telle position est de céder à la tentation de fuir les situations où il peut y avoir une critique, de fuir les situations conflictuelles.

La compétition

- 41 Il faut distinguer la passion prescrite de celle qui vient de soi, du travail dont on est fier, du plaisir de sentir qu'on progresse et de la reconnaissance qu'on mérite de ses pairs. L'émulation constitue cette occasion de rencontre avec les autres, mais aussi avec soi-même ; c'est une occasion d'apprendre et d'évoluer qui fait partie du plaisir aux études. Mais ce qui s'avère sain et positif peut basculer lorsque l'excès devient la norme. C'est ce qui se produit lorsque la compétition est érigée en système.
- 42 Avant même leur insertion professionnelle, les étudiants en situation de compétition vivent des pressions liées à la hausse des exigences de performance. Ce sont des pressions

qu'on leur impose tout au long de la formation, mais ce sont aussi des pressions qu'ils s'imposent eux-mêmes, en intériorisant les valeurs inhérentes à l'esprit d'individualisation du système actuel. Pour plusieurs d'entre eux, le temps de la formation universitaire est déterminé par une relation d'échange : l'Université offre un service (elle donne des cours et des crédits) et les étudiants sont là pour apprendre. Le produit de l'échange est sanctionné par le diplôme. Entre le commencement et la fin des études, il s'agit de retirer le plus de profit possible et de rester en position haute.

- 43 Pour les étudiants qui n'ont pas de souci à se faire quant à l'obtention d'un emploi, comme en informatique par exemple (où le taux de placement est de presque 100 %), on pourrait penser que les questions d'angoisse et d'insécurité sont absentes. Pourtant, eux aussi sont inquiets pour leur employabilité car ils craignent de ne pas obtenir « le meilleur » emploi, ou encore ils anticipent de ne pas pouvoir choisir le type d'entreprise de leur choix (e.g. une entreprise d'informatique où ils bénéficieront de plus de liberté et de marge de manœuvre *versus* une grande entreprise où ils seront des exécutants). Certains entretiennent des doutes sur la valeur marchande de leur diplôme et la qualité de leur formation, car ils se comparent à d'autres étudiants provenant d'universités ou collèges spécialisés, et ils constatent qu'ils ne sont pas les premières recrues retenues lors des stages ou de projets spécifiques. Certains investissent davantage dans leur capital humain (par des projets, des stages, une spécialisation) et cherchent à développer « une valeur ajoutée ». D'autres estiment, au contraire, qu'il faut freiner la course à l'excellence et rechercher davantage d'équilibre, entre la vie au travail et hors travail. Mais, pour ces derniers, la question est de savoir comment y parvenir ? Il y a donc une compétition vive sur ce sujet, voire un clivage : d'un côté il y a les cracks de l'informatique qui s'identifient à la machine (et à la logique rationnelle derrière cette machine) ; de l'autre, il y a ceux qui désirent garder une distance critique face à la démesure de l'investissement à consentir. Cette compétition n'est pas que virtuelle, elle se constate sur le plan des heures investies dans les études et dans les notes. Chacun sait que ces notes sont un critère décisif dans le choix des stages et des emplois.

Le silence

- 44 Quand l'auto-prescription de la passion ne produit plus les effets escomptés ou quand la fatigue de l'acteur s'impose (Dubet & Martuccelli, 1998), le silence s'avère en effet une stratégie défensive de protection. Des efforts sont faits chez des étudiants pour taire cette angoisse. Car, pour plusieurs d'entre eux, l'angoisse est quelque chose à éviter ou à contrer, pour ne pas prêter flanc aux critiques et aux remises en question. L'angoisse est vue comme une perte de contrôle de ses pensées, une faille où on risque l'envahissement par des idées noires qui n'apportent rien. Certains considèrent qu'il existe une menace latente de perdre le soutien des autres, si l'on est jugé ambivalent quant à ses choix. Il vaut mieux réaliser des choses, selon cet esprit, que se questionner. Exprimer des craintes sur sa démarche de formation pourrait laisser croire que la personne se sent insécurisée face à son avenir immédiat. Dans l'expérience des étudiants, cette expression est refoulée parce qu'elle risque d'isoler et d'être perçue comme une faiblesse individuelle. Ceux et celles qui ressentent cette angoisse, et osent l'exprimer dans le cadre de cette enquête, craignent l'exclusion. Même dans les cas où la sociabilité est fortement présente, les étudiants n'abordent habituellement pas ces thèmes (la passion et la motivation réelle), car ils ont peur du jugement des professeurs et de leurs pairs.

La procrastination

- 45 D'autres stratégies défensives sont remarquées dans un contexte de rareté de l'emploi : la procrastination peut s'avérer une stratégie efficace à court terme quand la récompense de l'investissement semble aléatoire (Maranda & Leclerc, 2000). Les discussions intellectuelles qui s'éternisent autour d'une bière ont quelquefois cet objectif de retarder le moment où l'on devra investir du temps et des efforts. La procrastination est une stratégie défensive destinée, entre autres, à sauver la face : si l'on récolte une mauvaise note, on pourra toujours alléguer le manque de temps... Mais la réalité ne trompe pas celui ou celle qui reporte la tâche sans cesse : l'angoisse s'installe.

La constante, c'est qu'on a toujours nos études en tête. On va au pub, et on décroche un peu, mais on trouve toujours le moyen de parler de nos travaux... On se lève le matin : on pense à ça. Tu manges, tu penses à tes travaux. Même si tu ne fais rien, tu sais que tu ne devrais pas être là... (un étudiant en sociologie).

Discussion

- 46 Le contexte de polarisation sur la reconnaissance de l'être (la personnalité) plutôt que sur le faire (le travail) exerce une pression constante sur les étudiants désireux de s'intégrer le mieux possible au programme de formation et d'obtenir des notes élevées afin de maximiser leurs chances d'obtenir un emploi.
- 47 Le discours de la passion obligée, dans un contexte de rareté d'emploi, fait vivre cette double contrainte aux étudiants qui y sont exposés. D'un côté, on leur demande de s'investir corps et âme dans leur formation en leur disant, du même souffle, qu'il n'y aura pas de place pour eux. D'un autre côté, les étudiants peuvent décider de prendre une distance par rapport à la passion exigée, mais ils risquent de se marginaliser, voire de s'exclure eux-mêmes du processus de sélection. Dans cette position intenable, les étudiants sont ambivalents à propos de la manière de réagir : Vaut-il mieux se conformer, se résigner, ou, au contraire, se détacher et provoquer une rupture ? Recadrer ce discours de façon « à faire autrement » ? On le veut bien, mais comment ?
- 48 En fait, la difficulté avec ces prescriptions, c'est qu'elles peuvent facilement être vécues comme une injonction paradoxale : d'un côté, on demande de plus en plus à la personne d'agir librement et selon son style ; d'un autre, on lui suggère d'afficher une passion ostentatoire. Par ce genre de message, on brouille les pistes et on génère des situations où l'autre ne sait plus sur quel pied danser, ni comment se comporter. La personne se sent dans une situation intenable (Leclerc, 1999). Devant l'impasse et lorsque l'enjeu peut être un emploi, on comprendrait que certains étudiants soient tentés de se mettre en scène en jouant sur l'apparence des choses (les savoir-paraitre) ; on devine bien que cela peut comporter des risques identitaires et produire des effets pervers sur le climat social. Si la passion n'est pas authentique, le sujet peut se retrouver dans une situation d'imposture : c'est-à-dire, dans un premier temps, dans une mauvaise posture, car l'inconfort est grand (il faut tenir cette position sur du long terme) ; puis, carrément se trouver dans l'imposture, au sens d'une fausse situation ou d'une simulation, et vivre alors une souffrance pathogène avec les coûts psychiques que cela pose en termes identitaires.
- 49 La dynamique contextuelle de la construction identitaire à l'Université est complexe. D'un côté, les sujets en formation s'investissent dans la poursuite de leurs études. Ils

consentent à mobiliser leurs talents et leurs énergies créatrices pour s'initier à un champ de connaissances, pour développer certains savoir-faire et pour se faire reconnaître à l'intérieur d'une culture professionnelle et disciplinaire complexe. Par contre, ils se demandent si ce qu'ils apprennent à l'Université leur servira pour se trouver un emploi. Sur le plan matériel, ils se demandent si cela vaut le coût d'investir de l'argent, du temps et des efforts dans une formation, surtout lorsque celle-ci n'est pas reconnue comme étant utile dans un marché dominé par une économie de production concurrentielle (jugement d'utilité). À côté de cet investissement matériel, la formation exige aussi un investissement de soi, un engagement de toute la personnalité coûteux psychologiquement. Sur ce plan aussi, les étudiants peuvent craindre d'être floués et de ne jamais obtenir la reconnaissance (jugement de beauté) à laquelle ils s'attendent en échange de leur contribution. Plus fondamentalement, ils craignent de ne pas avoir de place, ni de raison d'être ; plusieurs vivent le sentiment de ne pas être désirés dans le monde actuel. Dans ce contexte, les stratégies de défense individuelles pour composer avec l'organisation du travail peuvent prendre des formes variées : débrouillardise et ruse, mais aussi absentéisme, repli sur soi, désertion des lieux de rencontre, dévalorisation des savoirs, désinvolture, renoncements, recours à des drogues pour mieux se concentrer ou performer à court terme, etc.

- 50 Dans un autre registre, une idéologie défensive fondée sur une nécessité de démontrer les signes de la passion, pour améliorer ses chances d'être reconnus socialement, peut conduire certains individus à jouer cette passion, comme simulacre de savoir-être requis pour améliorer son employabilité. La motivation, la performance et la passion font partie des attentes que les gestionnaires des ressources humaines voudraient bien voir développer au sein de la main-d'œuvre, mais elles ne sont peut-être, en fait, que des stratégies défensives de mise en marché de soi. On comprendrait toutefois comment les individus en sont arrivés là.
- 51 À l'instar de Dubet et Martuccelli (1998), nous observons que c'est dans un univers aux règles imprécises et avec peu de soutien institutionnel et social formel que les sujets, individuellement, sont tenus de « se motiver » et de « construire eux-mêmes le sens de leur vie ». Les étudiants sont implicitement conviés à montrer les signes d'une expérience authentique ainsi que les signes de la détermination et de la passion. Mais ils sont stimulés en cela par un discours idéologique qui prône la performance et l'excellence comme gages de réussite. Sans la protection de groupes d'appartenance ou de collectifs de travail, ils sont incessamment retournés à eux-mêmes. Paradoxalement, c'est au moment où rien ne va de soi et quand les projets collectifs mobilisateurs sont remplacés par des logiques de compétition que les sujets individuels sont tenus d'éprouver pleinement les choses et de se rassurer sur l'authenticité de leur expérience. Dans ce contexte, il n'est pas étonnant d'assister à des crises de motivation et au repli discret des individus. On voit émerger « la fatigue de l'acteur » exposé à sa propre culpabilité, lorsqu'il ne parvient plus à puiser en lui, et en lui seul, tout ce qu'il faut pour exercer sa liberté et s'autodéterminer.
- 52 Et comme le dit Dejours (2000b), l'imaginaire social actuel fait croire que l'excellence et la haute performance doivent être visées comme norme de productivité. Ce n'est pas un travail humain ou une performance moyenne qui sont attendus actuellement, mais une performance olympique, au quotidien. Certains étudiants, plus critiques, sont assez conscients des implications que cette idéologie productiviste, dominante dans le monde du travail, aura sur leur vie professionnelle, familiale, personnelle. D'ores et déjà, ils en

décèlent les enjeux puisqu'ils sont lucides quant à leur propre position périlleuse sur le palmarès des acteurs jugés intéressants par les employeurs. Une inquiétude persiste : celle de succomber au piège de modéliser son identité selon les attentes des employeurs, ce qui conduirait à accepter le surinvestissement qui devient par la suite une norme de productivité imposée à tous.

Conclusion

- 53 Des questions se posent ici, notamment en ce qui concerne les politiques à l'Université. Y a-t-il des risques mal reconnus socialement à tant faire peser la réussite sur l'individu et si peu sur des qualifications de métier ? Les propos des étudiants ont révélé que la formation tend à céder le pas à une individualisation du rapport aux études qui se traduit par un surinvestissement au niveau de la personnalité, de l'image, du paraître. N'est-on pas en train d'oublier que l'identité et la personnalité d'un sujet ne se construisent pas dans le vide, mais bien dans l'action et dans des relations aux autres qui sont en mesure d'apprécier la contribution de ce sujet à un travail concret ? La confiance en soi, considérée par les étudiants comme cruciale, ne doit-elle pas se fonder sur des réussites réelles, sur des compétences solides qui font qu'on se distingue, sur la reconnaissance d'un travail dans lequel on s'est investi ? Sans ces fondements, ne peut-on pas croire que la confiance restera fragile et risquera de se briser aux premiers obstacles ?
- 54 Cette recherche, effectuée grâce au cadre théorique et méthodologique de la psychodynamique du travail, confirme la pertinence d'utiliser une telle approche dans le domaine du *counseling* et de l'orientation en milieu scolaire. La psychodynamique du travail a une portée préventive. En créant des espaces de parole, dans lesquels les étudiants ont la possibilité d'analyser en groupe leur rapport aux études, à leurs pairs, à l'institution universitaire et au monde plus général du travail, elle permet aux étudiants de prendre conscience de certaines conduites défensives plus ou moins saines sur le plan de leur santé mentale. En cette matière, les professionnels des services d'aide à l'Université ont un rôle important à jouer, notamment en faisant des efforts pour comprendre la souffrance en relation avec un contexte spécifique et en développant une pratique professionnelle qui s'oriente sur l'analyse des rapports au travail, dans ce cas-ci le travail étudiant.
- 55 Grâce à de telles approches, on peut espérer, que les conseillers se déplaceront et iront dans leur milieu rencontrer les étudiants pour les aider à reprendre du pouvoir sur leur situation. La psychodynamique du travail permet de briser le silence et de dégager ce qui est collectif des expériences vécues individuellement ; elle permet de remettre en cause des pratiques présentées comme allant de soi ; elle suscite le partage, l'entraide et la solidarité par le témoignage des pairs ; en somme, elle instaure une distance critique d'avec les discours et les pratiques instituées sur l'organisation de la formation et sur les nouvelles idéologies du travail qui se présentent comme inexorables. Bien sûr, pour que les conseillers d'orientation puissent exercer pleinement ce rôle, il faudra qu'eux-mêmes s'approprient ou se réapproprient leur autonomie morale. Et les institutions devront les soutenir dans cette tâche.
- 56 La démocratie étudiante a besoin de lieux où le sens de la formation peut être discuté librement dans un contexte qui permet le développement d'habiletés délibératrices. Notre prétention est que la psychodynamique du travail a un avenir en milieu scolaire (lycées, collèges, universités, etc.) car cette approche de groupe permet d'accompagner

les étudiants dans leur construction identitaire en les aidant à reconnaître, tôt, les sources de plaisir et de souffrance liées à leur démarche professionnelle, de même que les stratégies de défense qui commencent à se construire au moment de la formation.

- 57 En somme, la passion est à la fois ce formidable élan qui porte au dépassement de soi, et, dans ce cas, elle découle du désir qui anime le sujet et de relations de confiance ; tout comme elle peut être instrumentée vers une recherche individualisée d'efficacité et de rendement.

BIBLIOGRAPHIE

- Arendt, H. (1983). *Condition de l'homme moderne*. Paris : Calmann-Lévy.
- Carpentier-Roy, M.-C. (1996). Nouvelles organisations du travail, paradoxes et souffrances. *Revue internationale de psychosociologie*, 111, 5.
- Coulon, A. (1997). *Le métier d'étudiant : l'entrée dans la vie universitaire*. Paris : P.U.F.
- De Bandt, J., Dejours, C., & Dubar, C. (1995). *La France malade du travail*. Paris : Bayard.
- Dejours, C. (1996). Psychologie clinique du travail et tradition compréhensive. In Y. Clot (Éd.), *Les histoires de la psychologie du travail*. Paris : Octarès Éditions.
- Dejours, C. (2000a). *Travail, usure mentale : de la psychopathologie à la psychodynamique du travail* (3^e éd.). Paris : Bayard.
- Dejours, C. (2000b). *Le monde diplomatique*.
- Dejours, C., Dessors, D., & Molinier P. (1994). Pour comprendre la résistance au changement, *Documents pour le médecin du travail*. Éd. I.N.R.S. et Ministère du Travail – Direction des Relations du Travail, 58, 112-117.
- Dejours, C. (1988). *Plaisir et souffrance dans le travail* (tomes 1 et 2). Édition de l'A.O.C.I.P.
- Dubet, F., & Martuccelli, D. (1998). *Dans quelle société vivons-nous ?* Paris : Le Seuil.
- Landry, R. (1997). *L'analyse de contenu, recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*. Ste-Foy : Les Presses de l'Université Laval.
- Leclerc, C. (1999). *Comprendre et construire les groupes*. Québec/Lyon : Presses de l'Université Laval/Chroniques sociales.
- Maranda, M.-F., & Leclerc, C. (2000). Les jeunes et le discours morose sur l'emploi, perspective de la psychodynamique du travail. In G. Fournier & M. Monette (Éds.), *L'insertion socioprofessionnelle : un jeu de stratégie ou un jeu de hasard ?* (pp. 107-124). Québec : Presses de l'Université Laval.
- Molinier, P. (1993-1994). Travail et santé, impact de la précarité et de la précarisation au travail. *Travail*, 30.
- Périlleux, T. (1995). *Silence et chuchotements : malaises et souffrances morales d'étudiants en gestion*. Colloque international : Entreprises et sociétés, enracinement, mutations et mondialisation, École des H.E.C. de Montréal.

NOTES

1. En l'occurrence, M. Henri Hamel, directeur du Service d'aide psychologique et d'orientation professionnelle, et Mme Lucille Bédard, directrice de la Clinique de *counseling* et d'orientation. Ces derniers ont été présents et actifs à toutes les étapes de la recherche : de l'élaboration de la problématique à la collecte des données, à l'analyse, puis à la production des rapports écrits, la restitution, etc.

2. Cette recherche a été subventionnée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. Il est possible d'obtenir des exemplaires des rapports écrits, moyennant un coût minimal, en s'adressant au Centre de recherche sur l'éducation et la vie au travail, Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval, Québec, Canada, G1K 7P4, crievat@fse.ulaval.ca. On peut aussi se procurer les rapports en se rendant au site : <http://www.crievat.fse.ulaval.ca/>

RÉSUMÉS

Une enquête de psychodynamique du travail, réalisée auprès de dix groupes d'étudiantes et étudiants universitaires de premier cycle, a permis de mettre au jour certaines stratégies spécifiques qu'ils déploient, pendant leurs études, pour faire face à l'insécurité d'emploi. Cette enquête a la particularité d'avoir été tenue conjointement par des chercheurs et des conseillers impliqués dans les services d'orientation et de *counseling* de l'Université. Elle révèle l'instrumentation de la passion et de la performance. Devenues nouvelles normes d'excellence, cette passion et cette performance dont on doit montrer les signes sont à la source de stratégies défensives, plus ou moins visibles.

A survey on the psychodynamics of work carried out with university students shows how defence mechanisms, used during studies to deal with employment insecurity, are constructed. This research has the distinctive feature of being jointly conducted by researchers and counsellors working in the guidance and counselling services of the University. This research reveals the instrumentation of passion and performance. This passion and performance, signs of which must be demonstrated, have become new standards of excellence and give rise to more or less visible defence strategies.

INDEX

Keywords : defence strategies, economic insecurity, psychodynamics of work, students, studies, University, work groups

Mots-clés : étudiants, formation, insécurité d'emploi, mécanismes défensifs, précarité, psychodynamique du travail, travail en groupe, Université

AUTEURS

MARIE-FRANCE MARANDA

est Docteur en sociologie, elle enseigne au département des Fondements et pratiques en éducation à l'Université Laval. Thèmes de recherche : psychodynamique du travail et la santé mentale, la psychosociologie et l'intervention en groupe. Contact : Université Laval, Département des Fondements et pratiques en éducation, Québec, Canada, G1K 7P4. Courriel : Marie-France.Maranda@fse.ulaval.ca.

CHANTAL LECLERC

est Docteur en psychosociologie, elle enseigne au département des Fondements et pratiques en éducation à l'Université Laval. Thèmes de recherche : psychodynamique du travail et la santé mentale, la psychosociologie et l'intervention en groupe. Contact : Université Laval, Département des Fondements et pratiques en éducation, Québec, Canada, G1K 7P4. Courriel : Chantal.Leclerc@fse.ulaval.ca.