



HAL
open science

Vigotski lecteur de Politzer : pour une psychologie concrète du développement des fonctions psychiques supérieures. Un cas de transformation fonctionnelle dans une entreprise industrielle.

Jean-Yves Bonnefond, Livia Scheller

► **To cite this version:**

Jean-Yves Bonnefond, Livia Scheller. Vigotski lecteur de Politzer : pour une psychologie concrète du développement des fonctions psychiques supérieures. Un cas de transformation fonctionnelle dans une entreprise industrielle.. Histoire, culture, développement : questions théoriques, recherches empiriques. Actes du 6ème séminaire international Vygotski., Jun 2015, Paris, France. hal-02061994

HAL Id: hal-02061994

<https://hal.science/hal-02061994>

Submitted on 11 Mar 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

VYGOTSKI LECTEUR DE POLITZER : POUR UNE PSYCHOLOGIE CONCRÈTE DU DÉVELOPPEMENT DES FONCTIONS PSYCHIQUES SUPÉRIEURES UN CAS DE TRANSFORMATION FONCTIONNELLE DANS UNE ENTREPRISE INDUSTRIELLE.

JEAN YVES BONNEFOND, LIVIA SCHELLER

CNAM CRTD

285

VYGOTSKI LECTEUR DE POLITZER

C'est un pari un peu « risqué » que nous proposons dans ce texte, dont le titre expose deux entrées. La première s'inscrit dans des réflexions portant sur Vygotski en tant que lecteur de Politzer. Ce fait n'est attesté que par les brèves notes retrouvées dans les années 80 dans les archives familiales de Vygotski et publiées en annexe à la traduction française de *Histoire du développement des fonctions psychiques supérieures* (2014)¹. L'intérêt de montrer la proximité d'approche entre ces deux auteurs est d'attester l'importance et les résultats de la critique commune de la psychologie de l'époque que l'un et l'autre ont fortement dénoncée au milieu des années 20. En 1926, pour ce qui concerne Vygotski avec *La signification Historique de la crise en Psychologie* ; en 1928 et 1929 pour Politzer avec l'ouvrage *Critique des fondements de la psychologie* (Politzer, 2003) et les deux articles de 1929 « Psychologie mythologique et psychologie scientifique » et « Où va la psychologie concrète » (Politzer, 1969).

Dans les notes de Vygotski, condensé elliptique mais percutant de sa pensée qui se réalisera de façon bien plus argumentée dans les chapitres de l'ouvrage au centre de ce séminaire, l'auteur résume la loi qu'il suppose gouverner le développement des fonctions psychiques supérieures : « Dit sous forme générale : *la relation entre fonctions psychologiques supérieures a été autrefois une relation réelle entre personnes*. [...] La réflexion est une discussion (Baldwin, Piaget) ; la pensée est un discours (conversation avec soi-même) ; le mot, selon Janet, a été un ordre donné à d'autres ; répété, un changement de direction l'a fait se dissocier de l'action. [...] *Les relations entre fonctions psychologiques sont génétiquement reliées aux relations réelles entre les personnes* » (Vygotski, 2014, p. 546).

¹ Ces notes ont été publiées une première fois en français dans l'ouvrage de M. Brossard en 2008.

Vygotski synthétise les propos de Politzer en rappelant la méthode que celui-ci préconise pour une psychologie portant sur le vrai objet qu'elle doit poursuivre, le fait psychologique comme segment de la vie dramatique de l'homme². Et Vygotski note : « D'où le principe et la méthode de *personnification* dans les recherches sur le développement culturel, c'est-à-dire que les fonctions sont réparties *entre* individus, personnification des fonctions : par exemple, l'un dirige, l'autre est dirigé. *Répartition à nouveau en deux de ce qui est réuni en un* (cf. le travail actuel), développement expérimental d'un processus supérieur (attention volontaire) *comme un drame en petit*. Cf. Politzer : *une psychologie en termes de drame* » (Vygotski, 2014, p. 547-548).

Vygotski, à la différence de Politzer, a consacré les dix années qui lui restaient à vivre au développement des hypothèses et des visées entreprises dans son ouvrage de 1926, après son entrée dans le milieu de la psychologie russe. Politzer, en revanche, a choisi l'engagement dans l'activité militante, autre forme d'engagement social propre à la « vie dramatique de l'homme ». Mais avec ce choix il a laissé sans suites l'approfondissement des méthodes et des concepts qui devaient ouvrir à une autre histoire scientifique de la psychologie. Il mourra en 1942 fusillé par les nazis, à 39 ans. Vygotski, mort en 1934 en avait 38. Stanislav Stêch, dans un beau texte paru en 2013 (Stêch, 2013) propose déjà une comparaison très intéressante entre les deux penseurs, mettant en évidence l'absence chez Politzer d'une conceptualisation du développement qui, par contre, deviendra l'objet central de la pensée Vygotskienne. L'ouvrage *HDFPS* objet de notre séminaire en est une étape majeure. Mais on pourrait dire que la proximité forte entre les deux auteurs est toute concentrée dans les notes citées : « *la relation entre fonctions psychologiques supérieures a été autrefois une relation réelle entre personnes* ». L'acharnement politzerien à rester fixé sur le concret de l'expérience dramatique de l'homme, pour retrouver à l'intérieur des comportements humains la genèse psychique qu'il attribue à l'origine transpersonnelle, sociale, de tout comportement subjectif et collectif, permettra à Vygotski de noter ce qu'on a déjà cité : « D'où le principe et la méthode de *personnification* dans les recherches sur le développement culturel, c'est-à-dire que les fonctions sont réparties *entre* individus, personnification des fonctions... ». Il semble retrouver en Politzer une forme de concrétisation de ses propres réflexions sur le développement culturel, produit des rapports entre un « extérieur » socialement formaté par l'histoire des conduites humaines et un « intérieur », dont les fonctions psychiques élémentaires sont transformées par les apports du dehors.

Cela constituera la base de sa théorie du développement des fonctions psychiques supérieures, dont l'activité instrumentale est le vecteur central. Pour Vygotski, l'intériorisation des instruments et des signes et la conversion des systèmes de régulation externe (instruments et signes) en moyens de régulation interne ou d'autorégulation sont les

² Selon Politzer : « Le terme "vie" désigne un fait "biologique" en même temps que la vie proprement humaine, la vie dramatique de l'homme » (Politzer, 1928/2003, p.11).

voies du développement subjectif. Il affirme aussi que lorsque ces systèmes d'autorégulation s'intériorisent, ils modifient dialectiquement la structure de la conduite externe.

Il s'agit donc de la conceptualisation d'une spirale vertueuse entre dehors et dedans. La dimension transpersonnelle de tout « segment de la vie dramatique humaine » – comme le dirait Politzer – est le fruit de ce que nous faisons des gestes signifiants et structurants que nous avons reçus. Élaborée dans ce va-et-vient constant entre extérieur et intérieur, la dimension transpersonnelle participe au développement de notre propre fonctionnement psychique.

Mais une précision : ce mouvement entre dehors et dedans n'est rendu possible que par la force des affects qui en modulent la dynamique « dramatique ». Toute fonction ne se développe que parce qu'elle est dirigée par les affects qui ont imprégné sa construction. Le développement des fonctions psychiques supérieures, selon Vygotski, est loin d'être conçu comme un processus se déroulant par la seule accumulation des apprentissages et par les capacités des individus à les acquérir. Les différents chapitres dédiés au travail des affects dans l'œuvre Vygotskienne (1998 ; 2003) permettent de soutenir que rien n'est intégrable dans notre propre développement psychique s'il n'y a pas eu comme moteur de cette intégration une expérience émotionnelle qui a marqué à vif les événements participant au développement. Le concept de *Perezhivanie*³ que N. Veresov décrit dans l'ouvrage de Moro et al. (2014) apporte des précisions en ce sens.

DÉVELOPPEMENT DES FONCTIONS DE PRODUCTION ET D'ENCADREMENT DU TRAVAIL RÉEL DANS UNE USINE AUTOMOBILE

Le deuxième volet de notre contribution se veut une tentative de représentation concrète du processus de développement défini par Vygotski et relu selon le schéma « dramatique » propre à Politzer. À partir de cette construction conceptuelle, nous voulons en effet utiliser une expérimentation clinique encore en cours comme réalisation concrète et située de la loi développementale définie par Vygotski et sous-jacente à l'appel à la construction d'une psychologie concrète prônée par Politzer.

En la présentant comme une métaphore vivante, concrètement située, du développement culturel tel que Vygotski le définit, nous rendrons compte de l'histoire particulière d'une intervention en clinique de l'activité dans une entreprise industrielle⁴. Nous verrons comment les transformations réalisées dans cette entreprise au niveau des fonctions opérationnelles et hiérarchiques reliées à la définition des critères de qualité du travail de production, seront d'abord assurées et assumées par des individus réunis en collectifs de travail, mobilisés pour mettre en discussion et transformer les fonctions

³ La traduction en français la mieux acceptée du concept de *Perezhivanie* serait « expérience émotionnelle vécue ».

⁴ Il s'agit d'une intervention réalisée par l'équipe de psychologie du travail et clinique de l'activité du CNAM avec l'entreprise Renault à l'usine de Flins.

de la division du travail existante. Nous montrerons comment, dans les vicissitudes de cette transformation, la critique collectivement personnifiée par les opérateurs, concrètement adressée aux fonctions de direction, affectivement portée par tous les protagonistes de l'intervention, se réalisera en de nouvelles fonctions représentatives. Celles-ci dépasseront les dimensions personnifiées qui ont agi dans la situation au travers de conflits entre opérateurs et cadres portant sur les prescriptions de ces derniers, entre les opérateurs eux-mêmes, lorsqu'ils se sont trouvés à discuter de leurs propres modes de travail, pour assumer, enfin, une fonction organisationnelle et généralisable. Organisationnelle, car désormais elle sera le fait non pas de relations conflictuelles entre personnes concrètes, mais de ce qui s'est dégagé *comme nécessité commune* de ces conflits initiaux et s'est ensuite institué comme forme nouvelle d'organisation de l'activité de production. Les véritables voies de réalisation de ces transformations fonctionnelles ont été ouvertes et traversées par les affects des protagonistes impliqués dans ce développement. Sans la force affective et affectante de ceux qui ont guidé et suivi les transformations réalisées il n'y aurait pas eu de transformations (Clot, 2015).

Nous présentons d'abord concrètement l'histoire de ce développement des fonctions internes à l'entreprise en question. Ensuite, nous proposerons la comparaison entre les processus impliqués dans ce développement très spécifique et le schéma Vygotskien du développement culturel comme moteur de travail des fonctions psychiques supérieures.

Une demande d'intervention pour transformer l'organisation du travail d'une entreprise industrielle

À l'origine de notre intervention, une demande de la direction nationale de Renault d'instruire des désaccords en impasse avec les syndicats sur l'appréciation des situations de travail en matière de santé et de qualité. Notre proposition, acceptée par la direction comme par tous les syndicats, fut non pas d'arbitrer ces désaccords mais d'expérimenter à plusieurs niveaux dans l'entreprise des moyens de dialogue sur la qualité du travail, conflictuelle par nature. L'idée était d'instituer ce dialogue pour construire des arbitrages organisationnels nouveaux qui soient source de santé et de performance.

Avant l'intervention : une division du travail atrophiant les potentialités des fonctions opérationnelles.

Dans l'usine où nous sommes intervenus, la division du travail existante, parfaitement taylorienne, ne comportait aucun temps de dialogue à proprement parler entre les fonctions de direction et d'encadrement et la fonction directement productive, représentée par les opérateurs sur ligne. Les seuls modes de communication entre fonctions d'encadrement et opérateurs relevaient d'une communication descendante d'informations ou des rappels de prescriptions diverses sur la qualité, la sécurité, les comportements.

Premières analyses de la fonction de production en lien avec une interrogation sur la qualité du travail produit.

Notre action commence par du temps passé au plus près du travail des opérateurs d'un atelier choisi comme zone d'expérimentation, afin de construire avec des opérateurs volontaires une co-analyse de leur activité préalablement filmée. Nous mobilisons pour cela la méthode des auto-confrontations croisées (Clot, Faïta & al. 2001). Il s'agit d'une méthodologie qui stimule la dispute professionnelle entre les opérateurs sur leur propre activité sans participation de la hiérarchie. Les plaisirs et les déplaisirs de la controverse sur le travail bien fait contribuent à développer *la fonction psychologique du collectif* pour imaginer de nouvelles possibilités de penser et d'agir.

Mise en évidence de la fonction opérationnelle du travail comme une fonction empêchée et atrophiée : parole inutile sur les constats d'une mauvaise qualité du travail, dévalorisation de l'expertise ouvrière, déniée et non utilisée.

Les dialogues sur le métier, après avoir eu lieu entre opérateurs, migrent comme objet du dialogue au sein des comités de pilotage qui suivent les étapes de l'intervention et où toutes les fonctions de l'usine sont représentées : fonction d'encadrement de proximité, de direction, fonction syndicale. Ces dialogues, véritables diagnostics sur la qualité du travail réel du point de vue des opérateurs, obligent à voir et à entendre : 1) l'engagement des opérateurs dans leur travail ; 2) la qualité de leurs analyses ; 3) leur ingéniosité ; 4) les compensations parfois au prix de leur santé des problèmes de conception de pièces, de moyens, d'organisation du poste. Mais apparaît surtout ce que l'on a qualifié de « parole inutile », c'est-à-dire l'expérience répétée d'avoir parlé, signalé, proposé, sans que cela puisse porter. Cette expérience de l'inutilité de la parole s'était transformée au plan psychologique en sentiment partagé qu'il est vain de dire, que rien ne peut changer.

Naissance de la fonction de référent-opérateur

Un premier cycle, depuis le travail collectif dans l'atelier entre opérateurs jusqu'à l'ouverture du dialogue au niveau des comités de suivi entre direction, ligne hiérarchique, organisations syndicales, a posé les bases d'une institution du dialogue sur la conflictualité de la qualité du travail. Personne ne pouvant alors se soustraire face au travail tel qu'il était, devrait ou pourrait être, mais chacun se trouvant aussi en mesure, du fait du dispositif d'expérimentation, de s'engager dans le dialogue pour trouver des voies de transformation. Un autre cycle a été réalisé ensuite : des pratiques de dialogue entre opérateurs et encadrement de proximité ont eu lieu sur la base de nouvelles analyses d'opérateurs concernant des postes, analysés dans le cadre des auto-confrontations croisées. L'expérience était désormais faite par les opérateurs qu'ils pouvaient investir un espace centré sur leurs analyses des obstacles à l'efficacité, que celles-ci pouvaient être effectivement discutées avec l'encadrement, que des issues pouvaient être trouvées

à certains de leurs problèmes et que les autres pouvaient ne pas être refoulés mais objectivés pour être travaillés au-delà de ce périmètre. Le cadre de l'expérimentation a servi alors à construire les conditions techniques et sociales du dialogue rendant possible que la conflictualité entre les rapports de pouvoir hiérarchique et l'expertise sur le travail des opérateurs soit une *tension productive*. Dès lors, plusieurs questions se sont posées. Comment assurer l'initiative des opérateurs ? Comment empêcher que des problèmes soulevés se referment ? Parmi ces opérateurs expérimentés, la proposition fut faite de créer *une fonction d'opérateur référent* qui serait élu par ses pairs pour être l'interlocuteur en matière de qualité du travail des opérateurs dans le processus à inventer.

Institution concrète de la fonction de référent et sa première généralisation : de la ligne de montage des portes à l'ensemble du département.

Les discussions ont amené la direction à retenir le principe d'un opérateur référent élu par ses pairs et à décider de construire un dispositif organisationnel pour déployer à l'échelle du département montage un processus de dialogue et d'action sur la qualité du travail qui s'affranchisse du périmètre expérimental de l'atelier des portes. Tous les 15 jours, des arrêts de chaîne de 20 minutes sont programmés pour animer des dialogues pour la Qualité du Travail. C'est le moment où tous les opérateurs, le référent, et le Chef d'Unité (CU) discutent ensemble des sujets collectés, traités, en cours, non traités. Ce prototype conçu et testé à l'atelier des portes fut validé en comité de suivi local puis en comité national en vue de son déploiement dans tout le département montage.

Ce qui est à retenir : il ne s'agit pas d'une simple mise en discussion du travail, de libérer la parole ou de permettre l'expression. *La fonction de référent élu par ses pairs, institue la fonction du collectif du travail comme moyen d'action dans l'organisation*. Il s'agit d'un processus qui articule l'inventaire des problèmes et des possibilités, la hiérarchisation, la discussion, la décision, la validation et même le contrôle du fonctionnement du dispositif par un référent désigné par les opérateurs, qui est chargé de veiller au bon déroulement du dispositif. Il le fait en circulant dans les ateliers et en en rendant compte à la direction qui a nommé un « garant usine » du dispositif. Il est important d'insister sur le dialogue et la décision, car par le passé les initiatives en matière de simple expression des salariés ont fait long feu.

La fonction de l'encadrement modifiée par sa relation à la fonction « référent opérateur ».

Des questions se posent sur les effets que la nouvelle fonction représentative du travail réel des opérateurs a sur l'encadrement de proximité et au-delà. Cela peut être déstabilisant et c'est d'autant plus le cas lorsque certains avaient fait leur, pour plusieurs raisons, le refoulement des problèmes du travail réel. Pour d'autres, c'est tout le contraire : un tel dispositif loin de les fragiliser est une ressource pour leur propre pouvoir d'agir

sur les problèmes de l'UET (Unité élémentaire de travail), sur l'efficacité de l'équipe et donc leur légitimité de chef. On soulignera combien, dans les deux cas, il est question ici du rapport entre affect et action (Clot, 2015). Ce rapport est au centre de l'activité d'intervention, qui vise à interposer un cadre dialogique pour que l'expérience affective que toute activité comporte puisse être le moyen d'un développement du pouvoir d'agir sur soi et sur son milieu. Un dispositif analogue à celui des opérateurs est alors également institué pour les Chefs d'Unité. Ils ont également désigné leur *CU référent* pour instruire et agir sur leurs propres obstacles avec leur hiérarchie.

Les nouvelles fonctions se généralisent à d'autres départements de l'usine.

Au printemps 2014, les opérateurs des trois départements de l'usine ont ainsi élu leurs référents d'UET qui ont été formés et accompagnés par les référents expérimentés des Portes. Un an après le lancement, le dispositif est toujours opérationnel, son évaluation est positive, par les référents d'abord, car selon eux il n'est plus possible de revenir en arrière tant des problèmes qui n'avaient pas voix au chapitre peuvent maintenant se régler. La direction et les quatre syndicats avec leurs divergences sont d'accord sur l'importance de la démarche. Plus de 1 000 sujets ont été collectés dont plus de 70 % sont réglés, des effets sur l'absentéisme et sur les accidents du travail sont là, l'usine déploie actuellement le dispositif dans d'autres départements.

PREMIÈRE SYNTHÈSE DU DÉVELOPPEMENT DES FONCTIONS PRODUCTIVES

1. La fonction « opérateurs » comme fonction de production concrète, est développée par l'institution de la figure de « référent » en direction de sa capacité de repérer puis d'évaluer les problèmes et de participer à les corriger.
2. Cette fonction reconnue et institutionnalisée agit en modifiant les formes standardisées de la réalisation du travail : la *nouvelle attention* portée à la qualité réelle de la production développe l'*efficacité* de chaque niveau opérationnel, permet un autre regard sur la *sauvegarde de la santé*, *renouvelle le rapport à l'activité* des opérateurs, moins poussés qu'avant à utiliser l'absentéisme comme défense. On pourrait dire que la fonction, étant reconnue, revitalise les performances auparavant inhibées par la division du travail taylorienne, se développe comme le fait l'attention volontaire par rapport à l'attention « naturelle ». Rappelons ce que Vygotski dit à propos de la « maîtrise de l'attention » : « la condition primitive pour que se forme l'attention est non pas la fonction "volitive" interne mais l'opération culturelle, historiquement élaborée, qui conduit à l'apparition de l'attention volontaire. L'indication est à l'origine de l'orientation de l'attention, et il est à remarquer que l'être humain s'est créé une sorte d'organe spécial de l'attention volontaire sous la forme de l'index, qui dans la majorité des langues tire son nom de cette fonction » (Vygotski, 2014, p. 405). D'un point de vue métaphorique on pourrait soutenir que la fonction représentée par les référents opérateurs⁵ est une fonction « indicative » des problèmes rencontrés dans la

⁵ Qui a fait naître en miroir la fonction de référents CU (Chefs d'unité).

réalisation du travail de production et indicative aussi de leurs possibles solutions. La parole « utile » qui peut enfin circuler de façon organisée dans les ateliers développe tant subjectivement (chaque opérateur prête une nouvelle attention à son poste et à l'activité qu'il y mène) que collectivement (les problèmes rencontrés sont discutés et évalués ensemble lors des phases de délibération collective) les forces engagées dans l'activité.

3. La généralisation de la fonction des « référents » à l'ensemble des départements de l'usine implique une transformation des modalités de décision, d'arbitrage et de résolution des problèmes. La libération des empêchements, de l'atrophie initiale de la fonction opérationnelle secoue les autres fonctions qui doivent désormais réagir et agir pour prendre en compte les indications provenant des référents comme représentants du collectif d'opérateurs.

On peut commencer à soutenir que ces nouvelles fonctions sont en train de transformer les fonctions réalisant globalement le système productif et ses processus.

SANS CONCLURE

Tout cela s'est passé et continue à se dérouler à travers des histoires très concrètes d'hommes et de femmes, opérateurs, cadres de proximité, dirigeants. Tous ayant vécu et vivant des tensions, des conflits, certains tentant d'empêcher les transformations en cours ou utilisant des stratégies défensives pour ramener la division sociale du travail à ses définitions initiales. Mais la majorité sachant heureusement contrebalancer par des affects, des émotions et des sentiments bien plus actifs les résistances des autres.

Car chacun des passages décrits dans cette transformation a été traversé par des affects allant du réinvestissement actif de l'activité de travail et du développement du pouvoir d'agir qui y est toujours lié – nous parlons ici des opérateurs – aux affects contraires, portés par ceux qui craignaient de perdre du pouvoir. L'abandon de cette crainte – crainte éprouvée essentiellement chez les fonctions d'encadrement – n'a pu être permis qu'en développant, chez ceux qui la vivaient, la conscience de son inadéquation au plan réel de leur activité et de leur fonction. Elle a été alors remplacée par la reconnaissance que le développement du pouvoir d'agir de la fonction « opérateurs », *condensée dans la fonction du référent*, allait de pair avec une véritable amélioration de l'activité organisationnelle et gestionnaire qui était de leur ressort. Il faut par ailleurs rappeler que peut devenir « référent » tout opérateur qui se propose pour cette fonction. Tous les six mois, en effet, de nouvelles élections dans les ateliers permettent de choisir les opérateurs qui vont ainsi représenter l'expertise ouvrière en recueillant les indications singulières de chaque collègue pour les mettre dans le pot commun de la vie de l'atelier. Cette possibilité ouverte à tous de postuler pour la fonction permet qu'elle soit expérimentée, intériorisée et actée par tous ceux qui désirent le faire et qui sont reconnus par leurs pairs. Le partage de cette fonction sera sans doute l'une des données cliniques à suivre pour mieux comprendre ses développements.

Nous comparons la naissance de cette *fonction de référent* à l'institution d'une fonction instrumentale dont le rôle est de maintenir vivante la dynamique ouverte par la reprise d'une parole utile et efficace chez les opérateurs. Il s'agit d'une référence instituée pour que puissent vivre autrement qu'avant les relations entre fonctions qui étaient atrophiées, condition du développement de l'activité réelle de l'usine.

Introduite de l'extérieur, la fonction de référent s'expérimente individuellement et collectivement chez ceux qui la portent et ceux qui s'y rapportent : les opérateurs qui l'ont désignée et qui s'en servent pour que leur parole soit véritablement et concrètement « utilisée », et les fonctions d'encadrement qui doivent véhiculer dans tous les réseaux de l'entreprise les exigences portées par les référents. En ce sens cette fonction retourne sur le plan social de l'entreprise en en transformant le fonctionnement. Mais pour le faire elle a dû être supportée individuellement par ceux qui se sont investis dans le projet de transformation de l'organisation. Le cycle « extérieur-intérieur-extérieur » que Vygotski indexe au développement des fonctions psychiques supérieures est ainsi « métaphorisé » dans cet organisme vivant qu'est une usine industrielle.

Certes, prétendre ici mettre en parallèle le système psychique propre à l'organisme humain avec celui du système organisationnel propre à un organisme « industriel » est sans doute une comparaison scientifiquement discutable. Mais, selon nous, elle devient valable si l'on prend au sérieux l'idée de « plan dramatique » telle que Politzer l'a suggérée et Vygotski l'a développée à propos des conduites humaines. Plan dramatique, au sens où il est possible de reconstruire « scéniquement » les processus incarnés dans des fonctions comme ayant à l'origine des opérations et des actions soutenant une activité qui, par sa répétition, a forgé, institué, ces fonctions. Rappelons encore une fois les notes de Vygotski, inspirées par sa lecture de Politzer : « *les relations entre fonctions psychologiques sont génétiquement reliées aux relations réelles entre les personnes* ». (Vygotski, 2014, p. 546). Si dans les années à venir, dans cette usine, et dans l'entreprise qui en voudrait généraliser l'expérience, on n'empêche pas le fonctionnement et le développement des nouvelles fonctions instituées lors de cette intervention, nous pourrions soutenir que quelque chose de fonctionnellement supérieur à l'organisation précédente a eu lieu.

Laissons une dernière fois la parole à Vygotski lui-même :

« Si derrière les fonctions psychologiques il y a du point de vue génétique les relations entre les hommes, alors : 1) il est ridicule de chercher des centres spécifiques des fonctions psychiques supérieures ou des fonctions suprêmes dans l'écorce (cérébrale) (les lobes frontaux – Pavlov) ; 2) il faut en rendre compte non par des liaisons internes organiques (des régulations), mais de l'extérieur – par ce fait que l'homme commande l'activité du cerveau du dehors, à l'aide de stimuli ; 3) par essence elles ne sont pas des structures naturelles mais des constructions ; 4) le principe fondamental du travail des

fonctions psychologiques supérieures (de la personnalité) est social, du type de *l'interaction* (auto stimulation, « accès à la maîtrise de son corps », appropriation) des fonctions, en lieu et place de l'interaction des hommes. La forme dans laquelle elles peuvent connaître leur plus complet déploiement est celle du *drame* » (Vygotski, 2014, p. 549).

Si l'intervention que nous avons présentée comme histoire concrète – forme « dramatique » dirait Politzer – de la construction conceptuelle du développement des fonctions psychiques supérieures, est comprise en ce sens, alors ces auteurs auront une autre preuve à leur compte.

BIBLIOGRAPHIE

- Brossard M., (2008). *Vygotski. Lectures et perspectives de recherches en éducation*, Villeneuve d'Ascq : Éd. du Septentrion.
- Clot Y., (2016.). L'affectivité en activité. In J.M. Barbier et M. Durand (dir.), *Encyclopédie de l'analyse des activités*, Paris : PUF.
- Clot Y., Faïta D., Fernandez G., Scheller L., (2001). « Entretiens en autoconfrontation croisée : une méthode en clinique de l'activité », *Pistes*, n° 2, www.unites.uqam.ca/pistes.
- Politzer G., (1969). « Psychologie mythologique et psychologie scientifique » ; « Où va la psychologie concrète ? », in *Écrits 2. Les fondements de la psychologie*, Paris : Éd. Sociales, 57-131 et 136-188,.
- Politzer G., (2003). *Critique des fondements de la psychologie*, Paris : PUF.
- Stêch S., (2013). « Lev Vygotski et Georges Politzer : le point de vue du développement comme élément constitutif du fait psychologique », in J. Friedrich, R. Hofstetter et B. Schnewly (dir.), *Une science du développement humain est-elle possible ? Controverses du début du XX^e siècle*, Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Veresov N., (2014). « Émotions, *perezhivanie* et développement culturel : le projet inachevé de Vygotski », in C. Moro et N. Muller Mirza (dir.), *Sémiotique, culture et développement psychologique*, Villeneuve d'Ascq : Éd. du Septentrion.
- Vygotski L.S., (1997). *Pensée et langage*, Paris : La Dispute.
- Vygotski L.S., (1998). *Théorie des émotions. Étude historico-psychologique*, Paris : L'Harmattan.
- Vygotski, L. S., (2003). *Conscience, inconscient, émotions*. Trad. F. Sève et G. Fernandez, Paris : La Dispute.
- Vygotski L.S., (2014). *Histoire du développement des fonctions psychiques supérieures*, Paris : La Dispute.