



# **LES HUMANITAIRES : UNE CULTURE DU STRESS ?**

## **ACTES DE COLLOQUE**

**Jeudi 17 juin 2010**

**De 9h à 17h30**

Conservatoire National des Arts et Métiers

Amphithéâtre Jean Prouvé

292 rue Saint Martin

75003 Paris

Edité par Action contre la Faim

Date : septembre 2010

## Un détour par les missions polaires : enjeux, réflexions et responsabilités, Amaury SOLIGNAC

### Les missions polaires

Je suis amené à intervenir aujourd'hui pour vous parler d'un contexte sensiblement différent de celui des missions humanitaires : les missions polaires. Je travaille depuis 2006 pour le service médical des Terres Australes et Antarctiques Françaises (TAAF) et de l'Institut polaire Paul-Emile Victor (IPEV). Je suis chargé d'y rencontrer les candidats aux hivernages polaires, afin d'évaluer leur aptitude psychologique à hiverner, c'est-à-dire à passer jusqu'à plus d'une année dans des conditions de vie et de travail assez inhabituelles. Outre l'évaluation des candidats, je mène également des activités de recherche autour de ces missions, avec l'Université de Reims. J'ai aussi participé à la sélection du dernier groupe d'astronautes européens en 2008, mais c'est un encore un contexte bien particulier : je vais donc me concentrer sur le contexte polaire pour cette présentation.

### Le contexte polaire

Les missions polaires de longue durée prennent place dans une des deux stations françaises situées en Antarctique (Dumont d'Urville, Concordia<sup>1</sup>) et trois autres situées dans les régions subantarctiques (Kerguelen, Saint-Paul-Amsterdam et Crozet). Il faut préciser à ce sujet que le climat des stations subantarctiques est relativement plus rigoureux que celui des stations antarctiques. Selon les stations, l'équipe d'hivernage peut contenir entre 15 et 60 personnes.

Ces cinq stations permettent à la France de maintenir une présence permanente dans ces territoires, et de mener de nombreux programmes scientifiques dans des domaines très variés comme la glaciologie, la géophysique et la physique de l'atmosphère, la biologie humaine et animale, la médecine, l'astronomie, et d'autres.

Le cadre de ces missions peut être qualifié d'*extrême* à plus d'un titre, à la fois par leur intensité et ce que je vous propose d'appeler leur *extériorité*.

Tout d'abord, elles impliquent des opérations humaines et logistiques lourdes dans des milieux intenses (records de température, d'humidité, de vent...) et requièrent un confinement des activités, confinement qui peut devenir à la longue assez inconfortable (restrictions des possibilités de sortie dans certaines stations).

La situation des hivernages polaires est également hors du commun par son extériorité<sup>2</sup> par rapport à la vie quotidienne : l'argent y est très peu utilisé, la plupart

---

<sup>1</sup> La station Concordia est gérée conjointement par la France et l'Italie.

<sup>2</sup> Extrême vient d'ailleurs du latin *extremum*, extérieur.

des besoins sont pris en charge par les institutions organisatrices, et les groupes d'hivernants présents sur le terrain représentent de petites communautés géographiquement très isolées de leur centre administratif, même en tenant compte des progrès récents des télécommunications. Cette extériorité est partagée par plusieurs autres situations ou contextes, comme les stations spatiales, les stations off-shore, et certaines missions militaires – dont les missions sous-marines. Sans doute certaines missions humanitaires rejoignent-elles également cette notion.

Malgré leur caractère « extrême », les stations polaires sont peuplées par des gens qu'on pourrait dire ordinaires. Chaque année, 150 personnes occupent des postes très variés, de science ou de soutien des activités menées (alimentation, santé, sécurité, entretien des installations, ou encore communications entre la station et l'extérieur).

Les motivations exprimées par les candidats à ce type de missions sont assez communes : l'aventure humaine et scientifique, la découverte du territoire et de son milieu naturel, ou encore un intérêt financier. Il faut toutefois considérer qu'il n'y a pas une motivation mais plusieurs, certaines étant sans doute plus latentes (ou jugées moins acceptables en entretien), comme l'éloignement d'une situation personnelle ou professionnelle vécue comme pénible, la recherche d'une parenthèse dans sa propre vie, ou encore l'exposition à un risque (réel ou imaginaire, mais souvent envisagé comme un bénéfice). Dans certains cas, la candidature peut même donner lieu à une erreur de motivation (Cazes & Bachelard, 1989), comme la fuite d'une situation insatisfaisante, un défaut d'information préalable, ou encore la surestimation de soi, erreurs qui peuvent s'avérer délicates à gérer *a posteriori* une fois sur le terrain. Encore une fois, le parallèle avec les missions humanitaires n'est pas incongru.

### **Le versant psychologique des missions**

Une fois sur le terrain, les hivernants se concentrent le plus souvent sur leur activité professionnelle, sur la vie de la base et de sa communauté, et enfin sur son milieu naturel. Ces trois aspects deviennent des sources de gratifications importantes, pour des personnes coupées de leurs réseaux sociaux habituels, et amenées à vivre loin de leurs proches pendant plus d'une année.

D'un point de vue clinique, des manifestations aiguës et chroniques de stress sont assez fréquentes et considérées comme normales, liées à l'adaptation à la situation de l'hivernage (Rivolier, 1992). Certains ensembles cohérents de manifestations ou facteurs ont d'ailleurs été identifiés par une étude récente (Décamps & Rosnet, 2005) : il peut s'agir par exemple d'un manque de dynamisme, d'hostilité à l'égard des autres hivernants, de réactions anxieuses ou dépressives, d'hyperactivité ou encore de comportements obsessionnels.

L'estime de soi peut aussi être un peu malmenée, notamment si le travail fourni par l'hivernant n'est pas apprécié par ses compagnons, ou si l'aventure n'est pas à la hauteur des attentes initiales de l'hivernant.

Beaucoup plus rarement – mais les conséquences peuvent en être graves dans une station très isolée – des décompensations aiguës (comme un épisode délirant) ou chroniques (comme une dépression) mettent en jeu la sécurité et la santé de l'intéressé et des autres participants. Des évacuations sanitaires sont dans ce cas envisageables, mais risquées dans certaines stations pendant l'hiver austral.

Ces aspects sont pour la plupart communs aux missions polaires et humanitaires. Toutefois, on ne retrouve pas, dans les missions polaires, de *burn-out* au sens strict (lié à une relation d'aide), sauf à la rigueur pour le médecin de la station. Pas de trauma non plus, sauf accident mortel ou non, impliquant des hivernants, ou dont les hivernants seraient témoins. Pas de contacts avec d'autres populations, et donc pas de transition d'une culture à une autre susceptible de créer un choc culturel à l'aller ou au retour, puisque les missions polaires australes ont lieu dans des territoires inhabités.

Les sources de stress habituellement retenues à propos des environnements dits extrêmes sont l'isolement, le confinement, la monotonie, et parfois le danger. Ces critères sont plutôt objectifs. Pour essayer de préciser un peu mieux la nature des missions polaires, on peut rechercher au contraire des aspects plus subjectifs mais tout de même assez typiques de l'expérience vécue par les hivernants. En voici cinq que je vous propose de détailler<sup>3</sup> : l'extériorité, l'impuissance, la typification, la communauté, et enfin le sentiment océanique.

L'*extériorité* a déjà été abordée en introduction. Elle est souvent jubilatoire : pouvoir vivre coupé du monde pendant un temps non négligeable, mais sans remettre forcément en question l'appartenance à ce monde. Pouvoir mettre de côté l'agitation des métropoles, la société de consommation, la culture de masse, ou tout simplement son environnement social habituel.

L'*impuissance* (le deuxième terme dont il est question) n'est pas sexuelle : du fait de leur éloignement des proches et de leurs réseaux sociaux habituels, beaucoup d'hivernants font l'expérience de l'impossibilité de résoudre à distance des situations qu'il serait très facile de traiter en direct. Je pense par exemple à la maladie d'un proche, à des difficultés scolaires, ou encore à certains couples que la séparation remet en question. Cette impuissance contraste avec la puissance fournie par l'extériorité, mais aussi celle véhiculée auprès de l'entourage par l'image souvent valorisée de l'aventurier polaire.

La *typification* renvoie au processus psychique (décrit par Schütz en 1945) par lequel les représentations mutuelles de personnes éloignées tendent à devenir des types, des

---

<sup>3</sup> Ceci fait partie des résultats d'une étude rétrospective par questionnaire auprès de 150 anciens hivernants, et de l'analyse de plus de 200 entretiens de debriefings psychologiques (Solignac, 2010).

simplifications qui peuvent aisément rejoindre des représentations sociales existantes. Ainsi, les familles, malgré leur information initiale et leurs échanges avec l'hivernant au cours de son séjour, ne connaissent pas le quotidien réel de la station, et tendent naturellement à typifier la représentation qu'ils ont de l'hivernant et de son vécu. L'hivernant peut d'ailleurs chercher à favoriser ce processus en embellissant ou en omettant certaines réalités. La représentation sociale la plus accessible est alors celle du héros polaire, aventurier moderne. A leur retour, certains ont d'ailleurs du mal à communiquer leur expérience, tant il est difficile parfois de faire partager ce qui n'a pas été vécu, mais qui a déjà fait l'objet d'une représentation. Lorsque le voyage a changé le voyageur, il ne revient d'ailleurs pas tout à fait le même, et la typification peut s'interposer entre ses proches et lui, pour un temps.

Ce qu'il est difficile de convoier aux proches, c'est notamment l'expérience d'une *communauté*, la vie d'un groupe réduit et isolé, tourné vers lui-même et un peu susceptible. Des sous-groupes se forment, certains vivent leur hivernage comme un instant de grâce (une vie plus simple, des moments intenses partagés), alors que pour d'autres, l'hivernage aura été un échec au niveau du groupe, et parfois même une souffrance dans les relations quotidiennes.

A cette relation aux autres hivernants répond la relation au milieu naturel. Du contact inhabituellement direct avec une nature sauvage – et parfois impressionnante – certains retirent ce qu'on pourrait appeler un *sentiment océanique*<sup>4</sup>. Très vivante dans les stations subantarctiques, le milieu naturel est plus inerte dans les stations du continent, et le silence peut y être étonnamment profond, tout comme dans un désert chaud. L'omniprésence de certaines espèces autour des bases est aussi l'occasion d'une réflexion ou tout simplement d'une relation plus profonde avec le milieu.

### **Les enjeux du retour**

Par ailleurs, il ne me semble pas possible de comprendre ce que vivent les équipes de ce type de mission sans envisager la période du retour. Revenir d'un endroit éloigné après un séjour de longue durée n'est pas moins anodin que de s'y rendre. Comme le dit bien le poète marin Victor Segalen, le voyage au loin est aussi un voyage intérieur<sup>5</sup>. La fin de la mission est en soi un moment émotionnellement fort, qui peut donner lieu à des sentiments contradictoires : désir et joie de rentrer chez soi et de retrouver ses proches, mais aussi tristesse ou déception de voir se terminer l'aventure. Et même pour certains anxiété du retour au contexte métropolitain, dans un contexte de travail plus intense (rédaction des rapports finaux, passation de consignes et relève).

---

<sup>4</sup> Un sentiment d'absolu, mais pas forcément religieux, comme défini par Romain Rolland dans sa correspondance avec Freud (Vermorel & Vermorel, 1993). Le terme est utilisé ici sans lien avec le syndrome de type psychotique décrit à propos de certains voyageurs (Airault, 2002).

<sup>5</sup> Citation empruntée à Cailleteau et Papeta (2009).

Dans la réalité – je n’ai pas besoin de vous en convaincre je pense – le retour est effectivement une source potentielle de difficultés. Plus spécifiquement, les domaines dans lesquels un hivernant est susceptible d’éprouver des difficultés sont (Solignac, 2010) : personnel, sentimental, familial, psychosomatique (sommeil, immunité) ou encore culturel<sup>6</sup>. L’extériorité de ce type de missions peut notamment favoriser une forme de choc culturel au retour (et le cas échéant certains remaniements de l’identité culturelle). Entrer en voiture sur le périphérique après un an à pied entre icebergs et manchots, cela peut dérouter...

Comme le retour de mission n’est pas l’objet de cette présentation, je ne vais pas approfondir mais il y aurait beaucoup à échanger sur ce sujet. Je veux tout de même poser la question du dispositif institutionnel (ou extérieur à l’institution) qui permettrait de tenir compte des difficultés potentielles du retour sans empiéter sur la sphère privée, mais aussi sans « perdre de vue » des personnes dont une proportion non négligeable est amenée à repartir un jour pour une mission similaire. Dans le cas du pôle français, des debriefings psychologiques sont organisés dans les stations du continent depuis le milieu des années 1990, dans le cadre de programmes universitaires de recherche. Cet entretien avec un psychologue a lieu sur place, tout à la fin de la mission<sup>7</sup>. L’efficacité de ce dispositif est difficile à établir pour l’instant, mais beaucoup d’hivernants y trouvent un intérêt, surtout lorsque l’hivernage s’est mal passé pour le groupe ou pour l’individu, ou que des questions sont soulevées par l’approche du retour chez soi. Ce dispositif a aussi à mon sens un fort intérêt organisationnel : je ne crois pas qu’une organisation puisse suivre de manière réaliste l’évolution et l’impact de ses propres moyens et de ses propres buts sans recevoir de retour d’expérience de la part des participants. Il serait intéressant enfin de savoir si un debriefing au siège diffère d’un debriefing sur le terrain.

## **Réflexions**

Tout ceci étant posé, je voudrais essayer de prendre un peu de hauteur avec vous, en évoquant ce que j’ai envie d’appeler une mythologie contemporaine, au sens que donnait Roland Barthes à ce terme. Les missions dans des environnements inhabituels ont pour dénominateur commun d’exciter l’imaginaire du public (je ne parle pas que des candidats, mais du public au sens large). Il n’est donc pas étonnant que leurs représentations sociales soient en prise directe avec l’imaginaire. Ces représentations sont volontiers équivoques, notre société étant friande de héros, mais aussi de leurs défauts. En tout cas, le terme de héros est central : héros polaire, héros spatial pour l’astronaute, héros militaire, et peut-être bien... héros humanitaire ?

---

<sup>6</sup> Voir par exemple les travaux de Sussman sur les remaniements de l’identité culturelle chez des expatriés (Sussman, 2000).

<sup>7</sup> Dans les autres stations, un questionnaire est proposé aux hivernants pour formuler un avis sur leur mission et leur adaptation pendant l’hivernage.

Essayons d'interroger l'évidence, et de voir au-delà de ces représentations très prégnantes. Tout d'abord, je pense qu'il y a une tendance naturelle à la valorisation, à la fois du côté des participants, de leur entourage, et même des institutions. Il faut bien « vendre » en effet les postes qu'on cherche à pourvoir, et cela se voit dans la communication que font les institutions sur l'action menée sur le terrain. Le premier problème est que cette valorisation peut s'écarter de la réalité, et venir alimenter les représentations du public, mais aussi des candidats, et même des acteurs du siège de l'organisation qui seront en contact indirect avec le terrain.

Un autre problème est qu'il est plus facile de valoriser que d'entendre. Une phrase d'un rapport de Résonances Humanitaires résume bien cet état de fait : « *le héros fascine de loin, mais il inquiète de près* ». Même les proches d'un hivernant ou d'un travailleur humanitaire peuvent être tentés de survaloriser cette personne : si le jeu n'en vaut pas la chandelle, alors le laisser partir n'a pas de sens. En fin de mission, les hivernants polaires sont nombreux à reconnaître qu'il est difficile de confronter son vécu de la mission avec les représentations que l'entourage proche et moins proche se sera forgé.

Pour essayer de qualifier encore ce contexte, sans tomber dans le double travers de l'objectivation et de la valorisation, on peut comparer les missions dont nous parlons à des institutions totales (ou totalitaires selon la traduction). Ce concept appartient à Ervin Goffman (1968), qui décrivait le fonctionnement des asiles psychiatriques américains d'après-guerre, mais proposait de l'appliquer à d'autres situations comme les casernes, les monastères, etc. Pour ce sociologue, une institution totale est « *un lieu de résidence et de travail où un grand nombre d'individus, placés dans une même situation, coupés du monde extérieur pour une période relativement longue, mènent une vie recluse dont les modalités sont explicitement et minutieusement réglées.* »

Je crois qu'on retrouve bien ici certains aspects des missions de longue durée dont nous parlons. Ceci veut dire que la sociologie et la psychologie des organisations « classiques » ne s'applique pas forcément à ces situations. Pour aller encore plus loin, il faut (en tout cas pour le polaire) reconnaître que les missions ont évolué depuis les expéditions des pionniers. Je ne parle pas des raids vers les pôles, qui sont très différents de la vie dans une base immobile : il s'agit plutôt de comparer les premières stations permanentes avec celles d'aujourd'hui. Bien entendu les moyens techniques ont évolué, de même que les moyens logistiques et de transport jusqu'à la station. Mais la nature des missions a aussi changé. En tirant un peu par les cheveux la classification des groupes restreints d'Anzieu et Martin (1968), on pourrait dire que les équipes polaires sont passées de groupes primaires à des groupes secondaires. Les groupes primaires représenteraient les premières missions des pionniers dans les années 1950 : un faible nombre de participants, un degré d'organisation élevé et des actions novatrices. Les missions récentes seraient plus proches de groupes secondaires, dont le degré d'organisation serait encore plus élevé (dans le sens d'une bureaucratisation), les buts et les actions moins novateurs, et plus planifiés.

Etrangement, ces groupes secondaires génèrent plus de frustration chez leurs membres : disposant au départ d'une conscience moins développée de leurs propres buts (ils ne choisissent plus leur programme scientifique, ou la manière de communiquer avec le centre de contrôle distant), il leur est plus difficile de s'approprier leur mission, et de donner du sens à leur action. Peut-être leur faut-il accepter aussi le fait que les missions actuelles ne sont pas aussi incertaines que celles des pionniers. Ce qui est étrange ici, c'est qu'une plus grande certitude (des moyens) favorise une incertitude (des buts).

### **Responsabilités**

Pour conclure cette intervention, je vais essayer de revenir au thème de cet après-midi : la responsabilité. En parcourant les publications en psychologie appliquée aux environnements extrêmes (notamment les missions polaires et spatiales), il est frappant que l'accent soit souvent placé sur la *quantification* des risques, et la détermination de la *valence* des processus psychologiques qui interviennent chez les participants à ces missions (pour savoir si le changement psychologique entre le début et la fin de la mission est positif ou négatif).

Cette recherche de quantification ou de valence se fait parfois au détriment de la compréhension (notamment par les psychologues) des situations vécues, et du sens qui leur est donné par les équipes de terrain. Ce n'est pas l'existence des difficultés qui est méconnue, mais leur nature complexe. Pour autant, la quantification reste nécessaire, notamment pour les décideurs.

Un autre point frappant, c'est que la portée psychologique des évolutions techniques est souvent méconnue. Je pense par exemple à l'évolution du quotidien des équipes isolées depuis l'introduction de l'e-mail. Ce n'est pas anodin et il est essentiel que les organisations en tiennent compte (ce qui implique de les étudier).

Pour ce qui est de diminuer le risque lié au stress des équipes, il me semble que la sélection et les debriefings ne peuvent pas tout résoudre. Les individus qui partent en mission polaire ou humanitaire continuent d'évoluer au-delà de leur sélection, et au-delà de la fin de la mission. Le trauma ou une décompensation psychique peuvent même intervenir avec un certain retard. On peut donc considérer que la question de la responsabilité est nécessairement partagée : le psychisme individuel échappe à l'organisation, de même que les moyens et les buts propres à l'organisation échappent en partie à l'individu. Pour autant, ils sont intimement liés.

Il est sans doute du devoir des organisations de suivre les participants au-delà de leur retour chez eux, sans devenir intrusif, et de leur proposer une orientation ou une première écoute le cas échéant. C'est également leur intérêt, car le retour d'expérience n'est pas un processus instantané.

Pour finir, j'aimerais suggérer l'idée que chaque contexte (polaire, spatial, humanitaire, militaire...) a sa propre manière de traiter les difficultés psychologiques, ce qu'on pourrait appeler un traitement institutionnel du symptôme, et qui déteint



notamment sur la terminologie des organisations. Dans le domaine spatial américain, fortement marqué par l'ingénierie, il est question de « santé comportementale » et de « contre-mesures » pour en résoudre les défaillances. Dans le pôle français, très imprégné de science, on parle plutôt d'adaptation au stress. Quant à l'humain, il me semble que l'humain et le soin occupent déjà une place centrale dans votre activité. Quels effets cela peut-il avoir ? Y a-t-il un écho avec les problématiques rencontrées dans la démarche de soin sur le terrain ?

### Biographie / Bibliographie

Amaury Solignac, psychologue, a été diplômé en 2001 de l'École des Psychologues Praticiens. Les aspects humains et techniques des missions dans des contextes inhabituels ont été un intérêt de longue date, qu'il a pu concrétiser en 2004 par un DEA sur les aspects psychologiques des télécommunications de la station polaire Dumont d'Urville.

Depuis 2006, il travaille pour le service médical des TAAF (Terres australes et antarctiques françaises) et de l'IPEV (Institut polaire français Paul-Emile Victor). Il est chargé de rencontrer des candidats aux hivernages polaires, pour évaluation de leur aptitude psychologique à participer à une mission isolée de longue durée. Ces missions ont lieu dans une des cinq stations scientifiques françaises de l'hémisphère austral.

Actuellement en fin de thèse sur le sujet du retour de mission, il a participé récemment à la sélection du nouveau groupe d'astronautes européens.

Contact : [asolignac@gmail.com](mailto:asolignac@gmail.com)

Airault, R. (2002). *Fous de l'Inde : Délires d'Occidentaux et sentiment océanique*. Payot.

Anzieu, D., & Martin, J. (1968). *La dynamique des groupes restreints*. Presses Universitaires de France - PUF.

Caillet, L., & Papéa, D. (2009). Quel temps pour les marins ? Esquisse d'une phénoménologie du métier de marin. *Médecine et armées*, 37(2), 131-134.

Cazes, G., & Bachelard, C. (1989). Stress et environnement polaire. *Neuro-Psy*, 4(2), 84-92.

Décamps, G., & Rosnet, E. (2005). A Longitudinal Assessment of Psychological Adaptation During a Winter-Over in Antarctica. *Environment and Behavior*, 37(3), 418-435.

Goffman, E. (1968). *Asiles. Études sur la condition sociale des malades mentaux*. Minuit.

Rivolier, J. (1992). *Facteurs humains et situations extrêmes*. Masson.

Solignac, A. (2010). *Enjeux psychologiques du retour de missions isolées : le cas des hivernants polaires français*. Thèse de Doctorat, Université de Reims Champagne-Ardenne.

Sussman, N. M. (2000). The dynamic nature of cultural identity throughout cultural transitions: Why home is not so sweet. *Personality and Social Psychology Review*, 4(4), 355-373.

Vermorel, H., & Vermorel, M. (1993). *Sigmund Freud et Romain Rolland, correspondance 1923-1936*. Presses Universitaires de France - PUF.