



Travail : retour du tripalium ?

Depuis quelques semaines, les médias évoquent des cas de suicides de salariés dans l'enceinte même de leur entreprise.

Après le stress et la souffrance au travail, ces cas de suicide sont-ils le symptôme d'une dégradation de la situation au travail de certains salariés ou sont-ils à mettre à l'actif des médias se nourrissant de l'émotion suscitée ?

Il faut se poser la question de savoir si les suicides sur le lieu de travail sont des signaux d'une dégradation des conditions de travail ou simplement si nous sommes victimes d'un effet de loupe médiatique qui, par exemple, tendrait aussi à nous faire croire que la pédophilie est un phénomène nouveau, que les chiens se mettent à mordre...

On remarque que les syndicats restent prudents pour avancer un lien de causalité entre conditions de travail et suicide, mais pointent, preuves à l'appui, des pratiques managériales basées sur la pression permanente ; de leur côté les entreprises réactivent des dispositifs d'écoute de leur personnel.

Notre cabinet, quant à lui, observe une accélération des demandes de mesure de satisfaction ou de stress des salariés.

Les réserves d'usage et les doutes que suscite l'actualité ne peuvent en définitive masquer l'évolution du travail, du rapport à son travail jusqu'à expliquer la distance parfois relevée d'une population de moins en moins investie.

En définitive, que le travail ne soit pas toujours le passeport de l'épanouissement ne surprend personne mais le simple constat de sa place dans nos vies, de la souffrance née de sa privation, indiquent bien la nécessité d'en comprendre les risques délétères à titre individuel et collectif mais également les enjeux car le travail est aussi une opportunité de réalisation de soi et du "vivre ensemble".

Chantal Marquis

Les organisations du travail en cause

Une des explications fournies de cette recrudescence des souffrances pathogènes notamment par Christophe Dejourné et Pascale Molinier est celle des nouvelles organisations du travail mises en place après les années 80 et qui, pour les résumer, s'articulent autour des notions de compétences plutôt que de qualifications. Les compétences s'entendent ici comme une capacité à s'investir de façon exponentielle dans la logique productiviste dans un contexte fortement concurrentiel tant à l'intérieur de l'entreprise que dans l'environnement mondialisé de celle-ci.

Les stratégies défensives collectives mises à mal

L'individu se trouve isolé, sommé de fournir une mobilisation subjective et affective de plus en plus importante qui ne lui permet plus de recourir aux stratégies défensives, collectives la plupart du temps, jusque là déployées. Pour ne donner qu'un exemple des aspects de cette nouvelle organisation du travail on peut citer l'autonomie, initialement source de satisfaction personnelle, d'émancipation et d'affirmation de soi devenant une exigence de l'entreprise qui prive l'individu d'une dimension éminemment personnelle puisque liée à sa capacité de sublimation, source de plaisir au travail.

L'intensification du travail

% de salariés qui déclarent ...	1991	1998	2005
devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre plus urgente	48%	56%	60%
devoir toujours ou souvent se dépêcher	-	52%	48%
avoir un rythme de travail imposé par des normes ou délais de production à respecter en une heure au plus	16%	23%	25%
avoir un rythme de travail imposé par une demande extérieure à satisfaire immédiatement	46%	54%	53%

Source : Enquêtes "conditions de travail" de la DARES
En 2005, l'étude portait sur 19 000 actifs ayant un emploi.

SATISFACTION, STRESS, SOUFFRANCE AU TRAVAIL

S'il n'est pas permis de douter de la centralité du travail dans nos vies, on peut s'interroger sur sa finalité dans nos sociétés.

Le travail : un concept changeant

Ainsi si l'on compare deux conceptions du travail fort éloignées dans le temps, celle de l'époque de Platon et d'Aristote, "Poiesis", limitée à l'activité des esclaves, des femmes et des artisans excluant les activités politiques des citoyens (praxis), et notre conception du travail née dans la sphère industrielle et soutenue par une logique de rentabilité qui tend à se propager jusque dans les secteurs de la santé, il est permis de s'interroger sur la possible émancipation du travail des notions productives.

De l'intérêt du travail

Pourtant, pour l'individu, travailler ne peut se résumer à une participation soumise aux critères d'efficacité et de profit imposés par la logique marchande. L'individu doit pouvoir combiner ces impératifs à un besoin et une capacité de sublimation lui permettant d'accéder au plaisir au travail.

Il est admis que cette dimension passionnelle ou pulsionnelle est satisfaite lorsqu'il y a correspondance entre les aspirations nées de la structure mentale de l'individu avec le contenu des tâches qui lui sont demandées.

Le détournement du travail

Or, la recrudescence des souffrances pathogènes au travail (augmentation des facteurs de stress, augmentation des cas de suicide au travail et plus généralement des affections liées au travail) semble démontrer que les dimensions de construction de notre identité sociale et de notre structuration mentale sont malmenées.

La logique financière à l'œuvre qui fournit une légitimité à la recherche de maîtrise totale des facteurs de production y compris de l'homme ne conduit-elle pas en réalité à une perversion ?

Le débat est lancé : l'entreprise va-t-elle prendre conscience de la nécessité de permettre aux individus de répondre à leur besoin d'expression de soi et de reconnaissance sociale sans s'émanciper de la logique marchande à l'œuvre dont elle ne peut faire l'économie et comment va-t-elle intégrer cette exigence ?

OUVRAGES

"Les enjeux psychiques du travail" Pascale Molinier, collection poche.

Ce livre propose une véritable introduction à la psychodynamique du travail et en présente les principaux concepts. Les questions de souffrance et plaisir au travail y sont largement abordés, les capacités et possibilités de sublimation ainsi que la question de la reconnaissance qui y est attachée.

"Le travail" Dominique Méda collection que sais-je ?

En croisant les regards historiques et philosophiques avec les résultats des enquêtes sociologiques et économiques les plus récentes, cet ouvrage interroge notre rapport au travail et, battant en brèche les idées reçues, nous invite à repenser sa nature ainsi que la place qu'il prend dans nos vies.

"Souffrance en France" Christophe Dejours

Christophe Dejours, spécialiste du travail, révèle que les nouvelles conditions de travail souvent délétères s'appuient sur des sentiments de peur et de honte. Les mécanismes de protection collectifs jusque là déployés n'étant plus opérationnels, les nouvelles protections que se donnent les individus reposent sur des processus qui paralysent les capacités de résistance de l'individu puisque essentiellement basées sur le déni.

LE TRAVAIL DES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

L'appellation "profession intermédiaire" a remplacé en 1982 la dénomination "cadres moyens" afin de mieux définir une catégorie de salariés qui se trouve en position intermédiaire et d'intermédiaires. L'INSEE dit : "que les professions intermédiaires sont entre les cadres et le personnel d'exécution".

La frontière ouvrier qualifié / technicien n'est pas toujours claire, notamment parce que l'appellation "technicien" (classé dans les professions intermédiaires) est plus noble que celle "d'ouvrier qualifié" (classé dans les ouvriers).

Cette catégorie regroupe :

- professeurs des écoles, instituteurs et assimilés,
- professions intermédiaires de la santé et du travail social,
- clergé, religieux,
- professions intermédiaires administratives de la fonction publique,
- professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises,
- techniciens,
- contremaîtres, agents de maîtrise.

En France, les professions intermédiaires représentent près du quart des actifs salariés et non salariés ; cette catégorie a progressé de près de 10% en 5 ans.

L'Union Générale des Ingénieurs Cadres et Techniciens de la CGT a souhaité en 2006 se doter d'un baromètre professions intermédiaires au même titre qu'elle dispose depuis 2005 d'un baromètre cadre.

Enquête & Opinion a été chargé de cette mission, qui avait été précédée par un travail de l'UGICT pour mettre à jour les éléments importants et spécifiques dans l'exercice de leur métier pour ces catégories. On y trouve les questions de reconnaissance et d'autonomie, mais aussi sur le sentiment d'exercer pleinement son métier, les formations, les évolutions dans le travail...

En 2007, la deuxième mesure a permis de poser des questions plus conjoncturelles sur les heures supplémentaires, les augmentations de salaires, le départ en retraite...enfin tout ce qui touche au "travailler plus" !

Ils nous ont fait confiance :

