

LES ATHLÈTES DE LA QUANTITÉ

Marie Pezé¹

**Réseau de Consultations
Souffrance et Travail**

Je n'aurais sans doute jamais perçu la « centralité » du travail dans la construction identitaire si les pathologies sociales n'étaient entrées en force dans ma salle de consultation. Là, entre les mur de la consultation « Souffrance et travail », le travail ne peut être ramené à de simples indicateurs statistiques, pas davantage se borner à une addition d'expériences singulières. Le travail s'impose comme une donnée sociale qui participe à la construction ou à la déconstruction de notre société, au maintien de la santé physique et mentale de ses membres.

L'intensité de la souffrance des patients que nous rencontrons, l'ampleur des compétences et des énergies croisées qu'il faut mobiliser pour les soigner, l'intensité de l'attaque contre la notion de travail qui traverse leurs témoignages, nous a obligé à défricher de nouveaux champs cliniques avec des concepts et des pratiques en construction. C'est l'intensité de cette souffrance clinique qui a conduit à l'émergence de consultations hospitalières spécialisées dans la prise en charge de la souffrance au travail. A Nanterre, en 1997. Une seconde au sein du service de pathologies professionnelles de Garches en 1998. Une troisième au CHI de Créteil, la même année. Puis Cochin, Fernand Vidal, la FNATH, à Paris et Lyon. L'Elan Retrouvé à Paris. Angers, Cholet, Lille, Bordeaux, Lyon, Rennes, Eschirrolles, Grenoble, Clermont-Ferrand, Pau, Toulouse. Et tant d'autres qui œuvrent sans que nous les connaissions ou qui sont en train de se créer. Ce travail en réseau est notre force. Il permet une prise en charge plus réactive des patients en difficulté et la mise en place de fortes pratiques de coopération avec les médecins inspecteurs du travail, les médecins du travail, les médecins généralistes, les médecins conseil, les avocats et juristes, les psychiatres et psychothérapeutes.

Si le travail peut être un puissant opérateur de construction de la santé, par l'élargissement de la subjectivité, l'accroissement des pouvoirs du corps, la sublimation des pulsions et l'apprentissage du vivre ensemble, il comporte aussi une dimension

de souffrance : conflits intrapsychiques d'abord, puisque travailler c'est se travailler ; conflits intersubjectifs aussi, puisque travailler, c'est travailler ensemble.

LA DISCIPLINARISATION DES CORPS

*« Aussi longtemps que tu ne cesseras de grimper,
Les marches ne cesseront de monter en même temps que tes pas »*

Kafka - « Le procès »

Les nouvelles formes d'organisation du travail sont édifiées avec une parfaite maîtrise du fonctionnement psychique tant individuel que collectif. L'éclatement systématisé des équipes, l'éviction des seniors détenteurs de l'ancienne mémoire du travail, servent à casser les solidarités. Le travail à flux tendu, les objectifs inatteignables placent le salarié en constante position fautive. L'utilisation des NTIC² comme technique de contrôle du rythme de travail et comme outil d'effacement de la frontière entre vie privée et travail, l'introduction massive de l'évaluation individuelle sont autant de techniques de management visant la capture psychique et physiologique du salarié. S'y ajoute l'effacement de la subjectivité. L'exécution du geste se réduit à des mouvements, à des temps chronométrés, sans écart possible à la tâche prescrite, sans puiser dans les racines singulières : tours de mains appris dans l'enfance, habiletés des corps de métier, dramaturgies personnelles.

S'il n'y a pas de contenu mental du geste, alors le corps au travail n'est plus qu'une force motrice. D'ailleurs, au travail, le corps n'est souvent considéré que comme un réservoir inaltérable d'énergie. L'organisation du travail tend à la disciplinarisation des corps. « Le second corps engagé dans le travail est un corps incertain dont l'état de santé, les rythmes, les limitations, la variabilité, les impotences, la fatigue, les handicaps, les maladies, se conjuguent avec des états affectifs : douleur, plaisir, émotion, sentiment ». L'organisation du travail oppose à ce second corps un vigoureux désaveu. Le corps dans l'organisation du travail est traité comme un moyen, pas comme une origine.

Grâce à 30 ans de chômage de masse, la peur de perdre son emploi a engendré des postures de soumission et des conduites de domination propices à l'adhésion aux idéologies organisationnelles. La souffrance au travail s'est accrue tant en quantité qu'en formes d'expressions et débouche sur des pathologies croissantes. Les troubles musculosquelettiques, le Karoshi, mort subite au travail, les passages à l'acte violents, les névroses traumatiques graves en situation de harcèlement moral, les suicides sur les lieux de travail ne sont plus des phénomènes mineurs pour les cliniciens de terrain.

Si un clinicien digne de ce nom sait que le type de décompensation ne dépend pas uniquement du travail mais en dernier ressort de la structure de la personnalité acquise bien avant la situation de travail,



il n'en demeure pas moins évident que cette décompensation est une rencontre entre une organisation psychique spécifique et une organisation du travail spécifique. On comprend que l'analyse des situations de souffrance au travail requière des savoirs pointus, croisés et pluridisciplinaires pour faire la part entre facteurs externes et facteurs endogènes.

Si la connaissance des structures psychiques et de leur ligne de faille nous apporte un précieux socle diagnostique, la méconnaissance des conséquences de l'assujettissement des corps dans l'organisation du travail serait lourde de conséquences.

- Peut-on dire à l'ouvrière qui souffre des 27 bouchons qu'elle visse par minute, que de par sa structure psychique, elle ne mérite que les postes déqualifiés où le geste est pauvre ?
- Peut-on dire au harcelé qui s'effondre à son poste, qu'il s'est prêté à cette maltraitance et qu'il aurait pu partir plus tôt, alors que démissionner lui fait perdre tous ses droits sociaux ?
- Les Françaises apporteraient-elles leur consentement pulsionnel à être payées 20 % de moins que les hommes à poste égal ?

Pour moi qui suis psychosomaticienne, comment ne pas m'interroger sur l'impact de ces organisations du travail sur le fonctionnement psychique ?

- Celui du salarié qui coupe l'aileron droit du poulet toute la journée dans un atelier agroalimentaire.
- Celui du cadre qui doit chercher tous les matins l'espace de travail, jamais le même, où il va créer des modèles. SBF. Sans bureau fixe.
- Celui de la secrétaire qu'on oblige à coller les timbres à 4 mm du bord de l'enveloppe en s'aidant d'une règle.
- Sur le cadre évalué à 360° par tous ses supérieurs et ses collègues. Ses « collègues », vraiment ?

LES PATHOLOGIES DE LA QUANTITE

Les pathologies liées aux nouvelles formes d'organisation du travail sont désormais essentiellement classifiées comme pathologies de surcharges :

- Surcharge du fonctionnement psychologique, mental, cognitif entraînant des tableaux précis de décompensations psychiques :

L'état de surcharge mentale peut prendre

des formes cliniques mineures, comme l'anxiété larvée, la chronicisation du sentiment d'ennui, de lassitude ou d'insatisfaction, les troubles de concentration, de logique, de mémoire, bref le stress. Avec comme corollaire l'augmentation de la consommation de psychotropes légaux ou illégaux.

La surcharge mentale peut déboucher sur des crises psychiques aiguës comme les états de stress post-traumatique. Autrefois exceptionnels (hormis dans les milieux bancaires après les hold-up), ils se multiplient dans les situations d'agression contre des personnes dans l'exercice de leur travail. Le tableau de névrose traumatique est également spécifique aux salariés en situation de harcèlement moral qualifié. Dans la situation de harcèlement,

la répétition pluriquotidienne des brimades, vexations et injonctions paradoxales a valeur d'effraction psychique et suspend tout travail durable de la pensée. L'impossibilité de démissionner sous peine de perdre ses droits sociaux fait barrage à la décharge sensori-motrice. La décompensation est inévitable dans cette situation d'isolement. La surcharge mentale peut déboucher également sur des états de confusion mentale, des bouffées délirantes, si le salarié maintient seul son lien au réel du travail en face d'une équipe soudée par les fraudes.

Sans oublier l'état d'épuisement professionnel ou *Burn-Out* (1974, GINSBERG). Ce terme s'appliquait initialement aux professionnels de la relation d'aide, aux

soignants. L'épuisement ou l'usure professionnelle entraînent un syndrome psychologique à trois dimensions : l'épuisement émotionnel (sentiment de fatigue), la dépersonnalisation (insensibilité et réactions impersonnelles vis-à-vis des usagers) et la réduction de l'accomplissement personnel (faible sentiment de compétence et de reconnaissance de l'effort accompli dans le travail). On peut désormais le généraliser à de nombreuses professions.

Il faut enfin souligner la recrudescence des suicides sur les lieux de travail. Ces suicides « dédiacés » soulèvent la question du facteur travail dans leur étiologie.

- Surcharge du fonctionnement pulsionnel entraînant des décompensations comportementales comme la violence contre l'autre (agressions contre les collègues ou l'usager), contre soi (auto agression) ou contre l'outil de travail (sabotages), comme les dérives éthiques (adhésion aux pratiques de harcèlement moral contre les subordonnés).

- Surcharge du fonctionnement organique, entraînant des pathologies physiques précises sur des fonctions organiques précises : la motricité avec les troubles musculosquelettiques, véritable pandémie dans les sociétés industrialisées. Cadence, répétitivité et perte du contenu mental du geste en sont les principaux facteurs. La fonction cardiovasculaire avec la mort subite au travail. Le *karoshi* est l'issue fatale du surmenage, mort subite par accident vasculaire cérébral ou cardiaque chez un sujet jeune. Chez les femmes, les fonctions propres à la féminité avec les troubles gynécologiques de gravité croissante chez les femmes, aménorrhée, hémorragies, cancer du col, des ovaires, du sein.

Celui qui s'en sort dans les organisations actuelles du travail n'est pas le plus fort, ni le plus intelligent, mais le plus rapide.

L'augmentation de la cadence des tâches à accomplir, leur densification, présente dans tous les secteurs professionnels, pulvérise tous les seuils neurophysiologiques et biomécaniques supportables. Ce productivisme a pour conséquence un travail en mode dégradé, souvent sans moyens suffisants qui en retour compromet la dynamique de la reconnaissance.⁴



Revenons à l'ouvrière d'usine. Elle m'explique qu'elle visse 27 bouchons à la minute. Elle mime le geste devant moi. Elle dit qu'au bout de 20 minutes sur la chaîne, elles ont toutes des cloques. Que les gants qu'on leur fournit sont trop grands et qu'at-trapés dans le geste, ils sont vissés dans le bouchon, ce qui ralentit la cadence.

« Comment tenez-vous le rythme ?

- c'est dur. Il y a d'abord que je n'ai pas le choix, je dois travailler. Il y a que la rage de ce travail, je la mets dans le geste et ça m'accélère. Il y a que je fais partie des anciennes et des meilleures et que je me dois d'aller vite ; et quand je vais plus vite que le rythme, je me sens libre !! Des fois, je vais tellement vite que je ne pense plus, c'est tout. Je suis toute entière dans la répétition du geste. » Voilà, elle a tout dit sur la façon dont celui qui travaille convoque toutes ses défenses pour tenir et ne pas tomber malade.

Sur la chaîne, la cadence est prescrite par l'organisation du travail. L'ouvrière qui visse 27 bouchons par minute, ne choisit pas son travail déqualifié et la pauvreté manuelle de son geste. A une certaine vitesse, l'activité de travail entre en concurrence avec la pensée. Non seulement l'activité fantasmagique est inutile mais elle devient dangereuse. Le « silence mental » sert à ne plus penser la souffrance de ce travail là. « Je suis devenue un robot » dit-elle en mimant encore et encore le geste de vissage dont son corps n'arrive plus à se délester. L'hyperactivité est convoquée comme défense contre la souffrance venant de CE travail. L'afflux de la quantité, lui, est convoqué par l'organisation du travail. Les effets des organisations du travail hyper productivistes sont d'asseoir définitivement une emprise sur celui qui travaille par le moyen du renforcement économique : autrement dit, l'accroissement quantitatif de la pulsion d'autodestruction.

L'ouvrière dit aussi que l'hyperactivité est une voie de décharge de la violence que génère ce type d'organisation du travail. La rage, la haine, la colère, la frustration sont rapatriées dans l'accélération du geste. Lorsque la haine devient trop forte, les ouvrières font des crises de nerfs dans l'atelier, il y a des brancards prévus pour ça dans les vestiaires. Elles vont s'allonger, avalent leur demi barrette de lexomil et

laissent « retomber la vapeur ». Retour à la chaîne. Economie psychique versus économie de marché. Le sujet est condamné à des réponses comportementales.

L'ouvrière dit aussi qu'en allant plus vite que la cadence demandée, elle dégage une marge de liberté, une individualité, un triomphe temporaire. Entre la cadence prescrite et l'ivresse de l'auto accélération, tout est réuni pour rendre l'individu esclave de la quantité. En faisant plus, l'esclave de la quantité devient athlète de la quantité.

Dans d'autres catégories socioprofessionnelles, le « contrat de travail » se signe aussi autour du corps. Du côté du salarié, travail, dévouement, investissement de son énergie psychique et physique, adhésion aux valeurs promues par l'entreprise, contre du côté de l'entreprise, la promesse de réussite, d'accomplissement, de pouvoir, d'argent, de possession d'attributs phalliques. Ce troc fonctionne au-delà de toutes les espérances de communication stratégique. Proposer au salarié de devenir un héros en atteignant les objectifs qui feront la gloire et le prestige de son entreprise vient capturer notre envie de laisser une trace, d'être reconnu par nos pairs. Alors quelquefois, ce désir d'exister, d'être reconnu comme un être unique s'engouffre dans le travail, rien que le travail. Le travail devient toute la vie.

Pour le clinicien du travail la question de l'hyperactivité est importante. Soit la surcharge de travail et l'hyperactivité aliénante qui en découle sont d'origine organisationnelle. Les méthodes managériales utilisées orchestrent l'assujettissement des corps et des psychismes pour une productivité sans cesse accrue.

Soit le sujet se shoote au travail comme d'autres à la drogue pour calmer son vide intérieur ou son angoisse et s'impose ses

rythmes, ses exigences, ses objectifs, sans parvenir à diminuer une charge de travail qu'il juge pourtant excessive.

Dans la première conception théorique, l'hyperactivité est la conséquence des efforts déployés par le sujet, pour assumer des contraintes croissantes imposées par l'organisation du travail tout en continuant de produire un travail de qualité. À partir d'un certain niveau d'intensité, le travail entre en concurrence avec la possibilité de penser.

Dans la deuxième conception, c'est le défaut d'imagination qui fait du sujet un hyperactif compulsif, dépendant de l'activisme pour calmer son angoisse, comme l'alcoolique dépend de l'alcool ou le toxicomane d'une drogue. Retour à la clinique.

LE TEMPS EST UN VOLEUR DE VIE

Grâce à 30 ans de chômage de masse, la peur de perdre son emploi a engendré des postures de soumission et des conduites de domination propices à l'adhésion aux idéologies organisationnelles.

La souffrance au travail s'est accrue tant en quantité qu'en formes d'expressions et débouche sur des pathologies croissantes.

Les troubles musculo-squelettiques, le Karoshi, mort subite au travail, les passages à l'acte violents, les névroses traumatiques graves en situation de harcèlement moral, les suicides sur les lieux de travail ne sont plus des phénomènes mineurs pour les cliniciens de terrain.

Je reçois Eliane, jeune femme de 34 ans, que son médecin du travail, inquiet de sa fatigue lors de la visite annuelle, pousse à consulter dans une consultation spécialisée. Je suis inquiète aussi, très vite. Les empreintes physiques sont visibles, elle a des cernes, un visage gris. Un épuisement palpable. Elle se montre pourtant au cours de ce premier entretien déterminée. Elle a été formée au secrétariat de direction, au marketing. Elle est trilingue. Elle me dit s'être lassée de son premier poste d'assistante de direction qu'elle considérait comme un poste d'exécutante et avoir aspiré à plus de responsabilités et de créativité dans son travail. Mais voilà, pendant cette période, elle s'est mariée,

est tombée rapidement enceinte et a tenté, jusqu'au bout d'une grossesse gémellaire difficile, de tenir son poste de travail.



À son retour de congés maternité, Eliane me raconte qu'elle n'a pas retrouvé son poste d'assistante. *« J'ai été arbitrairement déplacée sur un poste de marketing dans une société satellite. Ma DRH m'a fait comprendre que je devais me plier à cette décision, car -mère de jumelles-, je serais forcément moins investie au travail ».*

Eliane décrit sa DRH comme une femme sans empathie, sans identification aux difficultés spécifiques des femmes dans le monde du travail. La prise en charge des « impondérables » familiaux (maladies des enfants, dépannages, conseil de classes...), les congés maternité sont considérés comme de l'absentéisme et discrédite leur image professionnelle.

Eliane a entamé un recours juridique afin de réintégrer son poste initial et depuis quelques mois elle est assistante de direction auprès d'un des DG. Mais la charge de travail est majeure, les réunions ont lieu en fin de journée, peuvent durer jusqu'à 21 heures. Les travaux urgents sont à exécuter en fin d'après-midi quand son DG revient de ses rendez-vous. Bref, toute l'organisation du travail qu'elle me décrit est au masculin neutre. Que les femmes se débrouillent.

Le travail des femmes a subi de profondes transformations ces trente dernières années, notamment en terme d'accroissement de leur activité. En France aujourd'hui, 80 % des femmes âgées de 25 à 49 ans sont actives. Mais à niveau de formation égale, hommes et femmes ne se voient toujours pas affectés aux mêmes postes de la division sociale du travail. Inégalités de distribution dans les étages de l'économie nationale, disparités d'accès aux postes de responsabilité et un salaire toujours inférieur de 20 %. Aux hommes le dehors, toujours. Aux femmes, le dedans, encore. Toujours

la même dissonance entre la valorisation sociale stéréotypée et métaphorique de la fonction maternelle, l'invisibilité du travail domestique et la surdité de l'organisation du travail aux contraintes spécifiques auxquelles les femmes sont soumises. De plus, les femmes doivent tenir ces contradictions sans se plaindre des soucis liés au travail qu'elles emportent au sein de leur famille, et de la charge mentale que provoque leur famille pendant qu'elles travaillent (gérer les rendez-vous médicaux, scolaires, l'intendance...).

Mais alors dans ce survoltage du temps social, que deviennent les temps physiologiques du corps ? Je la regarde se battre pour retrouver sa place, se battre pour mener de front travail et vie privée. Se débattre en fait. Eliane en est à se débattre et cette course infernale semble avoir eu raison de sa résistance émotionnelle et physique. Eliane dit que des signes d'hypothyroïdie sont apparus depuis quelques mois. Qu'elle avait du mal à faire la part entre son état d'épuisement et les symptômes liés à cette maladie.

Habituellement, les femmes déploient au travail une meilleure résistance qui statistiquement se traduit par une mortalité moindre. Les femmes ont un rapport au corps qui n'est pas celui de l'imaginaire masculin. Elles se soignent. La maternité et l'éducation des enfants sont une charge mais aussi un socle identitaire précieux. C'est ce qui les pousse à rechercher un travail leur permettant d'assumer leurs deux identités. Des emplois à temps partiels, souvent déqualifiés, répétitifs avec pour conséquence négative, des formes de mépris social pour ces boulots que les femmes exercent « natu-

rellement » sans apprentissage, et sans formation : la cuisine, le ménage, la garde des enfants des personnes âgées.

Mais Eliane ne veut pas d'un temps partiel, d'un poste banal, déqualifié, sans épanouissement. Elle a de l'ambition. Elle a vu un généraliste une seule fois, elle prend son traitement sans faire les examens sanguins de surveillance. Pour lutter contre la souffrance que génère une organisation du travail qui fait la sourde oreille à son statut de mère de famille et qui prône l'engagement total au travail, corps et âme, 24 heures sur 24, Eliane participe, comme les autres, au déni du corps. Bref, elle se néglige. Je le lui dis.

- Je n'ai pas le temps de m'occuper de moi. Je dois être au top tout le temps, être malade n'est même pas pensable.

La solitude d'Eliane est donc devenue majeure. De ses difficultés, elle ne dit rien à son mari, à sa famille. Au bureau, rien ne doit filtrer. Elle me dit qu'elle pleure dans les toilettes quand elle n'en peut plus. Elle VEUT travailler, progresser, accéder à plus de responsabilités. Son usure physique et mentale s'est accrue sans qu'elle en tienne compte et au bout d'un moment sans même qu'elle la perçoive. La verbaliser publiquement impliquerait de se déterminer, de faire un choix, de renoncer : travail ou enfants.

Eliane se dit envahie par les tâches à abattre, toujours à recommencer, dans un abîme insondable. Comment dire non face à l'autorité, comment imposer ses limites, comment se préserver alors que tous les autres courent aussi ? Entre les ressorts internes de la culpabilité et les exigences imposées par l'organisation du travail, l'interdiction d'avoir du temps pour soi, c'est-à-dire pour sa subjectivité, devient majeure. Le temps devient un voleur de vie.



Sculptures de Marie-Claude Debain*



Depuis peu, le projet de création d'un secteur informatique a été lancé pour lequel elle s'est passionnée : « on m'a quasiment promis le poste, ce sera une promotion et j'aurai des responsabilités de direction de service. » Elle est d'ailleurs, me dit-elle, la seule à avoir suivi un stage de formation sur le sujet, ce qui lui apparaît comme une confirmation implicite de sa future nomination.

« Je dois faire bientôt une présentation publique mais je ne vous cache pas que je suis morte de peur devant l'enjeu ». Je lui souligne mon inquiétude à la voir se déplier sur tous les fronts au détriment de son équilibre psychosomatique et lui propose de revenir me parler de sa présentation dans quelques jours et je l'espère en moi-même, de ce qui se joue de son identité dans cet itinéraire.

Eliane va plus mal lorsqu'elle me téléphone la semaine suivante pour annuler son rendez-vous. La présentation orale du projet de création d'un secteur informatique a soulevé un tel enjeu identitaire qu'elle n'en a pas dormi les nuits d'avant, qu'elle a eu l'impression de perdre le souffle au moment de prendre la parole. Elle a pu se reprendre et pense s'être montrée brillante, professionnelle. On l'a félicitée sur son travail. On lui a aussi demandé ses sources d'information et elle a compris qu'on voulait probablement la court-circuiter. Elle a refusé et son refus a été mal vécu par tous les responsables présents. Décidément, Eliane n'adhère pas à la stratégie de l'entreprise. Elle veut juste bien travailler. Être reconnue pour ce qu'elle peut apporter. Je lui propose un troisième rendez-vous la semaine suivante auquel elle ne viendra pas puisqu'elle va mourir.

C'est son mari qui m'appelle pour m'annoncer la nouvelle et qui demande à me voir. C'est lui qui reconstruit les événements des derniers jours.

« Dès le lendemain de sa présentation, elle a appris qu'on allait démembrer le poste informatique qu'on lui avait promis en répartissant les tâches sur plusieurs personnes. Elle a pleuré tout le week-end de déception, de rage ; Elle avait beaucoup travaillé sur ce projet, elle avait fait cette formation, elle ne comprenait pas la stratégie de l'entreprise. Elle a décidé d'aller voir sa DRH dès le lundi matin pour obtenir des explications. Lorsqu'elle est sortie de l'entretien, elle m'a appelé de son por-

table comme convenu, pour me raconter. Je ne reconnaissais pas sa voix qui était... blanche...éteinte. L'échange avait été violent. Lorsqu'elle a demandé pourquoi après tant d'efforts, elle n'obtenait pas le poste qu'on lui avait promis, sa DRH lui a répondu que le travail qu'elle avait fourni était excellent mais pas suffisant pour une promotion. Il fallait faire plus, encore plus... Puis elle a eu le culot de lui dire que les recherches, le travail déjà accompli avaient bien servi l'entreprise. Elle a fini sur un « Qu'est ce que vous imaginiez ? ».

« Eliane était très en colère mais une colère éteinte, pleine surtout de l'injustice subie. Elle ne comprenait pas. Elle ne comprenait pas cette logique... »

Aucune reconnaissance de la qualité du travail accompli. Les recherches faites, le stage suivi deviennent des investissements absurdes qui l'ont épuisée sans retour. La barre est repoussée un cran plus haut. L'imposture devient flagrante. Elle a mobilisé énergie, compétences pour rien. L'espoir d'émancipation par le travail s'est éteint. C'est une trahison. Son mari la décrit comme sonnée, la voix atone, éteinte. Il me dit qu'elle a raccroché. Que des témoins l'ont vu ranger son portable, s'appuyer contre le mur du bâtiment, puis s'effondrer. « L'infirmière prévenue est arrivée tout de suite, a pratiqué des gestes de réanimation jusqu'à l'arrivée du SAMU. Il paraît que l'arrêt cardiaque a été massif. Aucune procédure de réanimation n'a pu la sauver. »

Je n'ai pas grand-chose à dire au mari d'Eliane, effondré par la perte de sa femme, seul désormais avec ses jumelles. Une mort au travail est un accident du travail. Ce classement administratif n'apporte qu'une maigre consolation. Aucun salarié de l'entreprise n'assistera à l'enterrement, aucune fleur ne sera envoyée. Au décours de la plainte qu'il déposera, on découvrira que le rendez-vous du lundi matin avec la DRH a été effacé de l'agenda officiel.

Nos athlètes de la quantité, parfaits rouages du productivisme demandé, s'excitent, puis s'usent, disparaissent escamotés par la maladie, vite remplacés par d'autres. Certains décident de partir avec fracas. L'imposture du contrat devient un jour lumineuse.

L'intensification du travail, l'accroissement inatteignable des objectifs, la convivialité stratégique, l'évaluation individualisée du travail sont autant de modèles organisationnels assurant la perte des solidarités et organisant la solitude de celui qui travaille.

Le sujet qui affronte authentiquement le travail avec l'espoir qu'au bout de l'effort, il y aura le succès et l'émancipation, doit, une fois le voile déchiré, reconnaître qu'il s'est trompé, revoir sa vie. Il peut mourir au travail.

L'accélération du rythme de travail a un impact considérable en termes de charge physiologique et mentale : flux tendu, 35 heures, disparition des temps de pause, accélération des cadences. Les cadres, entre téléphone cellulaire, mails, ordinateur portable, ont parfois bien du mal à savoir s'ils « travaillent » ou ne travaillent pas, y compris dans un avion ou un TGV. Ou dans la sphère privée puisqu'il est de plus en plus fréquent qu'il y ait un coin bureau à la maison. Peut-être plus grave dans ses conséquences, c'est ce deuxième niveau qui révèle la perte complète de la maîtrise du temps. Si autrefois, les salariés n'étaient pas maître du temps passé dans l'entreprise, ils l'étaient du temps « hors travail », le soir, les week-ends, les congés, la retraite. Plus généralement encore, ils pouvaient anticiper le cours de leur vie. Situés clairement dans une grille de qualification, ils savaient à quoi s'attendre en matière d'augmentation de salaire, de promotion. Avec le chômage de masse mais aussi avec la multiplication des types de contrats de travail atypiques, la généralisation de la sous-traitance et de l'intérim, les remises en question de l'âge de la retraite à travers le nombre requis d'années, la situation a profondément changé. La séparation entre le temps du travail et le temps hors travail est poreuse. Où et quand est-on vraiment dans le « hors travail » ?

LE TRAVAIL, UN RISQUE OU UNE CHANCE POUR LA SANTÉ ?

Déclaré comme en voie de disparition il y a quelques années, le travail est toujours là qui nous confronte à la résistance du réel, au champ social et à cette part personnelle que nous tentons d'y faire reconnaître.



Faire l'impasse sur le sens du travail reviendrait à en dénier le caractère d'activité humaine mobilisant non seulement les compétences intellectuelles et/ou manuelles du sujet mais aussi sa personnalité tout entière, consciente et inconsciente. Le travail offre à chacun l'occasion de poursuivre son questionnement intérieur et de continuer à tracer son histoire. Le travail demeure un puissant opérateur de santé.

Mais si le travail ne permet plus un exercice inventif et spontané de la sensorialité, du corporel et de la mentalisation, s'il n'y a plus de jeu possible entre la prescription et le réel, si le vivre ensemble ne se construit plus au travail, si on ne peut plus vivre de son travail, nous sommes en droit d'avoir des inquiétudes majeures pour le fonctionnement social et psychique. Surtout quand les nouvelles formes de thérapie, les nouvelles nosographies, les nouvelles méthodes d'évaluation en psychiatrie, vont aussi vers une réduction uniformisante des tableaux cliniques et la rééducation de la subjectivité. ■

¹ Docteur en Psychologie, psychanalyste, expert judiciaire. Réseau de consultations « Souffrance et Travail »

² Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication : Internet, portable, blackberry...

³ Technique apparue aux USA, l'évaluation à 360°, appliquée en France depuis une bonne dizaine d'années, a pour principal objectif de fournir à une personne exerçant des fonctions d'encadrement un « feed-back » sur la manière dont son style de leadership est perçu par : lui-même (auto évaluation), son supérieur hiérarchique, ses collatéraux et ses collaborateurs (entre 4 et 6 et dans certains cas, jusqu'à 10). L'« évalué » commence par remplir un questionnaire très pointu et centré sur lui-même, rempli aussi par son supérieur, ses pairs, ses N-1..., voire parfois certains de ses clients ou fournisseurs. Basée sur un strict anonymat, l'évaluation à 360° peut être utilisée individuellement ou collectivement, lorsqu'un groupe de cadres responsables souhaite améliorer son style de management.

⁴ Le fonctionnement en mode dégradé tente de fournir le travail jugé indispensable, dans un contexte de manque de ressources complètes ou régulières.

*Site de la sculptrice

<http://marieclaudedebain.pagesperso-orange.fr/>

BIBLIOGRAPHIE

Baudelot, Gollac, Gurgand, 99-9, n°35-2, Premières Synthèses, DARES.

Dejours Christophe, « Différence anatomique et reconnaissance du réel dans le travail », Les Cahiers du genre, 29, 2001, L'Harmattan.

Dejours Christophe, Souffrance en France, Seuil, Paris, 1999.

Dejours Christophe : Travail usure mentale. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail. Nouvelle édition augmentée, Paris, Bayard Editions, 2001.

Hirata Hélène, Kergoat Danièle : « Rapports sociaux de sexe et psychopathologie du travail » In Plaisir et souffrance dans le travail, Tome II, AOCIP. 131-163, 1988.

Marty Pierre, « Genèse des maladies graves et critères de gravité en psychosomatique », Revue Française de Psychosomatique. N° 1. 5-22. PUF, 1991.

Molinier Pascale, L'énigme de la femme active, Payot, 2003.

Pezé Marie, Le deuxième corps, Collection le Genre du Monde, Ed. La Dispute, 2002.

Pezé Marie, « Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés », Pearson, 2008.



**SOUTENEZ LA FFR,
ABONNEZ-VOUS À LA REVUE**

Le
Rhumatologie
Revue de la Fédération Française de Rhumatologie

BULLETIN D'ABONNEMENT > 40 € / AN

☐ PR ☐ DR

PRÉNOM NOM

ADRESSE

CODE POSTAL VILLE

TÉL. FAX

E-MAIL@.....

RÈGLEMENT PAR CHÈQUE À L'ORDRE DE REGIFAX - 45 RUE D'HAUTEVILLE 75010 PARIS / TÉL. 01 47 70 00 96

UNE FACTURE ACQUITTÉE VOUS SERA ADRESSÉE, VOTRE ABONNEMENT ÉTANT DÉDUCTIBLE DE VOS FRAIS PROFESSIONNELS AU TITRE DE LA FORMATION.

CONFORMÉMENT À LA LOI INFORMATIQUE ET LIBERTÉS DU 6 JANVIER 1978, VOUS DISEZ D'UN DROIT D'ACCÈS ET DE RECTIFICATION AUX DONNÉES VOUS CONCERNANT.