

« Le travail peut-il devenir supportable ? »

Les salariés, notamment les agents de la fonction publique, sont de plus en plus affectés par les risques psychosociaux (RPS). En 2013, un accord sur leur prévention a été adopté. Il y a effectivement une véritable urgence à progresser sur cette question, mais il s'agit d'un chantier complexe.

Le livre publié en 2014 par Yves Clot et Michel Gollac permet d'y voir plus clair. Les auteurs, spécialistes du travail et respectivement psychologue et sociologue, proposent un essai à deux voix, délibérément engagé, pour identifier et comprendre les pièges et les impasses de certaines formes de prise en charge des RPS, et pour cerner les enjeux et les conditions d'une re-prise en main du travail par les salariés eux-même.

Pièges et impasses des prises en charge individuelles

La première partie de l'ouvrage est consacrée à une critique approfondie et sévère de toutes les stratégies qui reposent sur l'adaptation des travailleurs à leur travail. Les accords sur le stress ou les RPS sont pourtant clairs : les relations sociales au travail et l'organisation peuvent être facteurs de risques en interaction avec le subjectif. Mais les approches individuelles ont tendance à l'emporter, sous l'impulsion notable des employeurs. Il s'agit alors d'aider les salariés à gérer leur stress, de repérer les plus « fragiles » pour les soigner (avec psychologues ou psychiatres) et éventuellement les ex-filtrer, et de rechercher dans de nouvelles pathologies et dans l'individu des insuffisances - voire des faiblesses - qui permettraient jusqu'à l'explication des suicides. Pourtant, ces actions sont particulièrement inefficaces, impossibles à généraliser (il va être difficile de mettre un psy derrière chaque travailleur...) et éthiquement discutables.

Ces critiques n'ont pas vocation à nier l'apport de la psychologie, mais permettent d'affirmer que nous avons besoin de « plus de psychologie pour prendre au sérieux la fonction psychologique du social dans la vie subjective ». C'est donc le social et le travail, qu'il faut *soigner*.

Quelles organisations pour rendre le travail supportable ?

S'appuyant sur de nombreuses études, Y. Clot et M. Gollac constatent, parmi d'autres résultats, que les organisations du travail « apprenantes » des pays nordiques sont moins nocives que d'autres. L'analyse précise l'importance déterminante du contexte institutionnel et social, mais on note aussi que la mise en débat régulière de l'organisation du travail qui les caractérise est aussi au centre du paradigme de la Clinique de l'activité développé par Y. Clot.

Les auteurs proposent de suivre cette piste pour rendre le travail plus supportable. Ils rappellent les principaux concepts, la méthodologie et les apports de la Clinique de l'activité, mais l'analyse est sans concessions : ils en soulignent aussi toutes les difficultés, obstacles ou effets pervers. La capacité d'expression sur le travail est notamment inégalement répartie dans l'entreprise, des effets de domination peuvent surgir. L'expression n'est par ailleurs pas une fin et doit déboucher sur un droit pour les salariés à participer aux décisions qui concerne leur travail. Mais cela doit se faire en évitant la récupération par un management qui n'y verrait qu'un moyen d'intensifier le travail. La vigilance est de mise et la Clinique de l'activité porte bien un projet - jamais gagné une fois pour toute - de démocratie dans le travail.

C'est en définitive un ouvrage qui invite à un débat précisément instruit et profondément politique sur les actions à mener autour du travail. La transformation du travail nécessite une interaction entre le micro et la macro, elle implique des transformations institutionnelles, mais par ailleurs « la démocratie au travail peut être une solution, un moyens de limiter les dégâts provoqués dans la santé et la nature par des décisions unilatérales, un moyen de préserver notre qualité de vie à tous ».

Hervé Moreau

Le travail peut-il devenir supportable ? de Michel Gollac et Yves Clot, Armand Colin (23 avril 2014)